

Universidad Icesi

**RECTORÍA**

**Resolución No. 1.553**

**(21 de mayo de 2024)**

**“Por lo cual se actualiza el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género en La Universidad Icesi”**

El Rector de la Universidad Icesi, en uso de sus facultades estatutarias,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Aprobar la actualización al Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género de la Universidad Icesi que fue aprobado inicialmente en el año 2020 y presentado a consideración en la reunión de Comité de Rectoría del 09 de mayo de 2024.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género de la Universidad Icesi queda como se escribe a continuación:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ICESI**

Equipo de trabajo - Comité experto:

Programa de Estudios de Género Centro de Estudios Afrodiaspóricos

Observatorio para la Equidad de las Mujer- OEM

Escuela de Ciencias de la Educación

Bienestar Universitario

Gestión Humana

---

<sup>1</sup> Este protocolo fue elaborado en el marco del Proyecto Interfacultades “Desarrollo de un Sistema Piloto de Gestión de la Equidad de Género y la Diversidad Sexual en la Universidad Icesi” y se nutre de discusiones sucesivas entre diferentes estamentos de la Universidad. El documento toma como referencias a los protocolos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Nacional de Colombia, principalmente, y se adapta a las particularidades de la Universidad Icesi.

## CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos
4. ¿Qué son las violencias basadas en género (VBG)?
5. ¿Qué es el acoso sexual?
6. Principios del Protocolo
7. Objetivos
8. Instancias competentes
9. Enfoque de género para la prevención, detección y atención de casos de VBG
10. Mecanismo de Orientación Institucional y Ruta de Atención (MOIRA)
11. ¿Cuáles son los pasos para la atención de MOIRA?
12. ¿Qué acciones de prevención realiza MOIRA?
13. ¿Cuáles son los enfoques de atención que usa MOIRA?
14. ¿Cuál es el papel de la comunidad universitaria frente a los casos de VBG?
15. Seguimiento y mejoramiento de MOIRA y del Protocolo
16. Plan de trabajo para la implementación de MOIRA

### I. Introducción

El presente Protocolo es producto del proyecto de investigación interfacultades “Desarrollo de un sistema piloto de gestión de la equidad de género para la Universidad Icesi”, ejecutado entre 2018 y 2020. Su propósito es el de servir como guía para interpretar la Ruta de Atención a las Violencias Basadas en Género en la Universidad Icesi, ruta que se aprobó el primer semestre de 2020.

El marco para la construcción de Protocolo y Ruta se logró con el proyecto interfacultades mencionado, el cual consistió en una investigación completa sobre las percepciones, acciones y dinámicas universitarias en torno al conocimiento, sensibilización y atención frente a las violencias basadas en género (en adelante VBG). Como producto de este proceso, se convocó a la comunidad universitaria a reconocer la necesidad de fortalecer la comprensión y tratamiento de las violencias basadas en género a través de tres grandes tareas: prevenir, atender y erradicar las violencias en toda la comunidad universitaria. Tanto el Protocolo como la Ruta de Atención propuestos son respuestas, si bien parciales, a estas necesidades. A ambos se les considera parte de un Mecanismo de Orientación Institucional y Ruta de Atención a las Violencias Basadas en Género denominado MOIRA, para facilitar su recordación, y ambos se orientan a servir como derroteros en la respuesta institucional frente a las Violencias Basadas en Género.

El Protocolo MOIRA es un instrumento mediante el cual se señala una serie de lineamientos a las instancias correspondientes para que el trámite de las quejas por VBG en la Universidad

se lleve a cabo cumpliendo con los estándares existentes sobre el tema tanto en el nivel internacional como en el nacional. En este documento se encuentra una guía sobre los tipos de VBG, los principios que guían el Protocolo, las instancias competentes, los lineamientos generales para la atención de los casos, las etapas de las quejas, los enfoques de atención, el rol de la comunidad universitaria e igualmente la propuesta de prevención y evaluación MOIRA.

El Protocolo MOIRA es, por otra parte, una herramienta pedagógica orientada a dar un panorama amplio y completo sobre las VBG, dirigido a toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, colaboradores/as), de manera que puedan conocerse las opciones disponibles en caso de llegar a experimentarse o a presenciar una situación de esta naturaleza. Para cumplir con este propósito, el Protocolo presenta un contenido sencillo, cercano y comprensible.

## 2. Marco normativo

### **Marco normativo externo:**

Normativa nacional que regula las acciones relacionadas con el protocolo MOIRA de la Universidad Icesi:

- Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1542 de 2012, que garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres.
- Ley 1719 de 2014. Ley de Violencia Sexual, la cual adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.
- Ley 1761 de 2015, la cual crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.
- Ley 1773 de 2016, que define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
- Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, el cual establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres.
- Decreto 762 de 2018, que adopta la Política Nacional de sectores LGBTIQ+ y establece como uno de sus objetivos la garantía del derecho a la educación para las

personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.

- Resolución 014466 de 2022, por la cual se fijan los lineamientos de prevención, 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.
- Conpes Social 161 de 2013, que establece los lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres. Uno de los ejes temáticos de la política es Educación con Equidad, en el cual se incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.

Marco normativo interno:

Normas institucionales que regulan las acciones para prevenir, detectar, orientar y atender a toda la comunidad en casos de violencias basadas en género:

- Política de Igualdad de Trato.
- Política de Educación Superior Inclusiva.
- Política de Responsabilidad Social Universitaria.
- Libro de derechos, deberes y normas de los estudiantes de pregrado.
- Reglamento para los estudiantes de posgrado.
- Estatuto del profesor.
- Reglamento interno de trabajo.

### 3. Objetivos

- El mecanismo MOIRA está concebido para prevenir, detectar, orientar y atender los casos de violencias basadas en género que afecten a cualquier integrante de la Universidad Icesi en el ámbito de la vida universitaria. Sus objetivos, a largo plazo, son los siguientes:
- Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la prevención de las violencias basadas en género a través de la difusión y pedagogía del protocolo y de las políticas de educación inclusiva, igualdad de trato y responsabilidad social de la Universidad.
- Atender de manera integral, coordinada y efectiva cada uno de los casos de violencias basadas en género que se presenten en la comunidad universitaria.
- Hacer seguimiento y acompañar a las personas afectadas por casos de violencias basadas en género que se presenten en la comunidad universitaria.

### 4. ¿Qué son las Violencias Basadas en Género (VBG)?

Las VBG se distinguen de otros tipos de violencia porque afectan a las personas en razón de su sexo o su género, produciendo consecuencias en el plano físico, sexual, psicológico, económico o simbólico. Esta categoría incluye la violencia que se ejerce contra la pareja o

expareja y el acoso sexual. Las VBG pueden darse en la vida pública o privada, perpetuando las relaciones y estereotipos de género dominantes en la sociedad, es decir, las construcciones y características normalizadas que atribuimos a hombres y mujeres.

Uno de los factores más importantes para determinar cuándo se da una VBG es la presencia o no del consentimiento de las personas en una situación determinada. Este consentimiento debe ser afirmativo, consciente, voluntario y revocable. Debe darse libremente, es decir, implica estar de acuerdo con participar de actividades de connotación sexual en un momento y lugar dados. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. La falta de protesta, la falta de resistencia o el silencio no constituyen consentimiento. El consentimiento afirmativo debe ser continuo y puede revocarse en cualquier momento durante la acción. La existencia de una relación de noviazgo o relaciones sexuales previas entre las personas involucradas tampoco puede considerarse como un indicador de consentimiento.

Los actos constitutivos de VBG se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de desbalance de poder. La VBG puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de estudiante-profesor, compañera-compañero, o profesor-estudiante; en una relación laboral entre pares o de subordinación formal; o entre personas que no mantienen relación alguna. Es importante recordar que los sucesos de VBG pueden ocurrir también por fuera del campus universitario en tanto guarden conexión con las actividades de la Universidad. Esto es así en la medida en que los sucesos pueden afectar el ambiente en el que las personas desarrollan sus actividades universitarias y entendiendo que todas y todos quienes están vinculadas a la Universidad son parte de una comunidad cuyas actuaciones tienen el potencial de afectar a los y las demás.

El Protocolo atiende también a todas las diversidades sexo genéricas, comunidad LGBTI, comunidad queer u otros grupos que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia.

Considerando que las violencias basadas en género en el medio universitario agrupan un abanico de expresiones que van desde los chistes sexuales y obscenos, las miradas lascivas y las llamadas telefónicas indeseables hasta los contactos físicos indeseados y la exhibición de pornografía, es fundamental identificar que estos tipos de violencias agrupan una multiplicidad de conductas que deben ser reconocidas y diferenciadas teniendo en cuenta su nivel de gravedad y recurrencia.

Las violencias basadas en género pueden ser del siguiente orden:

**Violencia física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto. Puede provocar lesiones internas, externas o ambas.

**Violencia psicológica:** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica (situaciones que pueden llevar a la persona afectada a la depresión, devaluación de su autoestima e incluso al suicidio), la autodeterminación o el desarrollo personal.

**Violencia simbólica:** Es una violencia ejercida contra las mujeres, población LGBTI, motivada por su sexo biológico, su orientación sexual o su identidad de género. Puede ser ejercida tanto por hombres como por mujeres que comparten una imagen desvalorizada de lo que es considerado como femenino o todo lo que se salga de la heteronormatividad. Es poco visible y naturalizada, sostiene e intenta justificar los otros tiempos de violencias basadas en género.

**Violencia patrimonial:** Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos patrimoniales y recursos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinar y limitar su desarrollo personal.

**Violencia económica:** Se manifiesta a través del control y la limitación del ingreso económico, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro del mismo lugar de trabajo. Situaciones en donde a la persona se le prohíbe que trabaje o estudie o se le controlen o escondan sus ingresos. En el ámbito laboral la persona no recibe el pago justo, se abusa de su tiempo privado, es obligada a entregar propinas o ganancias, en ocasiones es obligada a mendigar o a pedir dinero como una forma de explotación laboral.

**Violencia de pareja:** La violencia o amenaza de violencia contra una persona que está o ha estado involucrada en una relación sexual, de pareja, doméstica u otra relación íntima con esa persona. Esta violencia comúnmente involucra abusos cometidos por una persona para ejercer poder y control sobre una pareja íntima actual o anterior. Puede incluir actos de mala conducta sexual, agresión física, explotación sexual o acoso.

5. ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual implica cualquier comportamiento verbal o físico no consentido, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este sentido, el acoso sexual se puede presentar en un contexto tanto laboral como educativo, o en cualquier escenario donde haya condiciones de desigualdad. La Corte Suprema de Justicia ha definido que el acoso sexual no se limita a situaciones producidas en

estos contextos; también debe haber una relación de superioridad, sin que esta necesariamente implique que se trate siempre de un jefe y un subordinado. Esa relación de superioridad, por ejemplo, se puede dar en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, orientación sexual, posición laboral, social, familiar o económica. Para efectos de este Protocolo se entenderá por acoso sexual una o más de las siguientes conductas cuando ellas se presenten en los contextos y con las características de desigualdad o superioridad antes mencionadas.

- Hacer insinuaciones sexuales o eróticas
- Pedir citas de corte romántico o relaciones sexuales.
- Conductas no verbales o calificaciones respecto al aspecto físico de una persona.
- Tocamientos de partes erógenas.
- Chistes y conversaciones de contenido sexual.
- Piropos
- Miradas lascivas
- Invasión del espacio personal
- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto físico, la vida sexual y/o la orientación sexual.
- Presionar después de una ruptura sentimental.
- Llamadas telefónicas persistentes o de contenido sexual
- Exposición o toma de fotografías de naturaleza sexual.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas respecto de la vida sexual o sentimental
- Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual.

6. Principios del protocolo

El Protocolo se rige por los siguientes principios para la atención de casos VBG.

Principio	Descripción
-----------	-------------

<b>Carácter pedagógico</b>	-La finalidad principal de MOIRA es contribuir a la búsqueda de la equidad y el fin de las violencias basadas en género en el ámbito universitario a través de una orientación pedagógica.
<b>Debida Diligencia</b>	-Debe darse una investigación exhaustiva de las quejas, que agote todos los medios para esclarecer la verdad de los hechos.
<b>Confidencialidad</b>	<p>-La Información propia del proceso debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla.</p> <p>-La sesión con el/la psicóloga/o no puede ser de conocimiento público.</p> <p>-Los Informes deben llevar el acuerdo de confidencialidad al correo electrónico o de manera personal.</p> <p>-Los espacios de interacción deben garantizar confidencialidad.</p>
<b>Información transparente</b>	<p>-El procedimiento de la queja y sus resultados deben ser explicados a las personas involucradas.</p> <p>-Durante todo el procedimiento se mantendrá informadas a las personas involucradas.</p>
<b>Accesibilidad</b>	<p>-El proceso debe ser accesible para todos los miembros de la comunidad universitaria</p> <p>-Se debe garantizar participación en igualdad de condiciones.</p>
<b>Enfoque de género</b>	<p>-Las (os) psicólogas (os), y demás personas que intervienen en la operación de la ruta, deben tener formación en atención y contención de VBG.</p> <p>-Se propenderá para que todos los miembros de la comunidad universitaria se capaciten en VBG y MOIRA.</p>



<b>Respeto a la naturaleza de cada caso</b>	-Cada persona tiene un contexto y características particulares; se debe respetar su voluntad frente a las acciones que se quiera emprender desde la Ruta.
<b>Confianza</b>	-Quienes participan y actúan en MOIRA para la atención y prevención de las violencias basadas en género deben generar un ambiente de confianza que promueva el diálogo abierto y respetuoso y la tolerancia.

## 7. Instancias Competentes

El Protocolo MOIRA aplica para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes de tiempo completo y de cátedra, docentes en formación, jóvenes investigadores(as), personal administrativo y colaboradores(as), directivas y las personas que se encuentren en el campus a través de terceras empresas o como visitantes. El protocolo aplica a los(as) graduados(as) cuando se trate de hechos ocurridos mientras fueron estudiantes o relacionados con un miembro actual de la comunidad universitaria. El Protocolo se activará cuando se conozca de un posible acto de violencia de género en el interior o exterior del campus. A continuación, se listan posibles situaciones en las que se pueden presentar violencias basadas en género:

- Actividades curriculares
- Actividades extracurriculares
- Interacción con profesores fuera de clase
- Salidas de campo
- Prácticas profesionales y pasantías
- Labores de investigación
- Misiones institucionales
- Viajes de trabajo
- Congresos
- Actividades guiadas
- Reuniones, tutorías y asesorías
- Grupos de trabajo entre pares
- Otros espacios en los que se desarrollen actividades propias del ámbito universitario

Así mismo, el protocolo se aplicará cuando el agravio ocurra en espacios virtuales o ajenos a la Universidad y tanto la persona afectada como la presunta agresora o agresor sean miembros de la comunidad universitaria.

El proceso se cumplirá en las siguientes instancias dependiendo de las particularidades del caso:

<p>Instancia 0</p>	<p>En caso de que un(a) integrante de la comunidad universitaria haya experimentado una posible violencia basada en género, puede acudir a cualquier integrante de la comunidad universitaria; sin embargo, la persona que conoce del caso por esta vía no está facultada para brindar asesoría o aplicar alguna medida, sino que debe remitir la información al mecanismo MOIRA para su trámite.</p> <p>Ningún integrante de la comunidad Universitaria diferente a los descritos en la instancia I puede activar la Ruta de atención pues son ellos quienes tiene el conocimiento y las facultades para atender estos casos.</p>
<p>Instancia I</p>	<p>Si la persona afectada es un(a) estudiante o egresada(o), el o la encargado(a) de recibir, atender y contener a la persona afectada por VBG será la Dirección de Bienestar Universitario o la Dirección de Desarrollo Humano.</p> <p>Si la persona afectada es un profesor, colaborador o persona con vínculo contractual, la Jefatura de Gestión Humana se encargará de atender, contener y gestionar la queja. El Comité de Convivencia funcionará como instancia 0, puede recibir denuncias, pero no activar la ruta.</p> <p>Quien recibe la queja debe realizar el reporte del caso, convocar al Comité Especial para la atención de VBG cuando se considere necesario y sugerir los enfoques para la atención.</p>

Instancia 2

Comité Especial para la atención de VBG: La instancia I, con ayuda del criterio de alguien del grupo de apoyo especializado, decidirá sobre la necesidad y composición del Comité Especial para la atención de casos de VBG. El Comité, si se decide conformarse, tiene una naturaleza emergente y flexible, y podrá variar de caso a caso. La decisión también dependerá del tipo de persona afectada o sobre quien recae la queja:

A. Si la persona contra quien recae la queja es un(a) estudiante o un(a) graduado(a) se puede conformar por los siguientes miembros:

- (I) Director (a) de Bienestar Universitario y/o Director (a) de Desarrollo Humano
- (II) Director(a) de Programa de la persona contra quien recae la queja cuando sea necesario
- (III) Representante del Programa de Estudios de Género
- (IV) Representante de Secretaría General para asesoría cuando sea necesario.

B. Si la persona contra quien recae la queja es un(a) docente, colaborador(a) o alguien con vínculo contractual el comité puede estar conformado por los siguientes integrantes:

- (I) Director (a) de Gestión Humana
- (II) Jefe(a) de departamento o Decano(a) del acusado(a), según la gravedad del caso, si se trata de un(a) docente, o Jefe(a) directo o director(a) de la persona acusada si ésta no es docente.
- (III) Representante del Programa de Estudios de Género.

La atención del caso se rige en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y el marco legal laboral aplicable.

C. Si la persona contra quien recae la queja es parte del personal tercerizado, se podrá convocar a:

- (I) Director(a) Administrativo y Financiero
- (II) Responsable interno del personal tercerizado
- (III) Representante del Programa de

	<p style="text-align: center;">Estudios de Género.</p> <p>En cualquiera de los casos, se contará con la asesoría del Centro de Estudios Afrodiaspóricos, del Observatorio para la Equidad de las Mujeres o la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad cuando sea necesario según la naturaleza del caso.</p> <p>D. Si la persona contra quien recae la queja no es parte de la comunidad universitaria, se determinará la necesidad y conformación del Comité Especial en el momento en el que se reciba la queja, de acuerdo con sus condiciones. De ser necesario, el caso se remitirá a las autoridades competentes externas a la universidad.</p>
<p>Instancia 3</p>	<p>Autoridad competente de la Universidad (Incluye Representante de Secretaría General, Directores(as), Decano(as), Jefes(as) de Departamento, entre otros): adelanta el procedimiento previsto por los reglamentos de la Universidad aplicando la recomendación del Comité Especial para la Atención de VBG y el enfoque de género del Protocolo MOIRA.</p>

El Rector podrá revisar las recomendaciones del Comité Especial para la atención de VBG atendiendo a las solicitudes que presente alguna de las partes involucradas en el proceso MOIRA.

#### 8. Enfoque de género para la prevención, detección y atención de casos de VBG

Las siguientes son algunas definiciones y lineamientos útiles para asegurar la aplicación de un enfoque de género en los casos MOIRA:

<p><b>Enfoque de Género</b></p>	<p>El género se refiere a los diferentes roles sociales que se asignan a mujeres y hombres desde el nacimiento. A partir de estas diferencias, se presentan asimetrías de poder entre hombres y mujeres que, con frecuencia, conducen a inequidades de género, estereotipos, discriminaciones, homofobia, lenguajes sexistas y ambientes hostiles. Son las mujeres, junto con la comunidad LGBTI, los principales afectados (as) por este tipo de imaginarios y prácticas. Para dar cuenta de estas situaciones, que suelen normalizarse o asumirse de manera incuestionada, contamos con el enfoque de género como unos lentes que permiten considerar de manera crítica una situación de inequidad o violencia que de otra manera pasaría inadvertida.</p>
<p><b>Evaluación razonable de la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte del afectado (a) respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja</b></p>	<p>-Para determinar la existencia o no de conductas de VBG, debe establecerse si ha mediado el consentimiento expreso e inequívoco de las personas.</p> <p>-La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad.</p> <p>-Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia de situaciones de acoso o abuso es necesario analizar el contexto de cada caso.</p>

9. Mecanismo de Orientación Institucional y Ruta de Atención (MOIRA)

¿Qué es MOIRA?

Es el Mecanismo de Orientación Institucional y Ruta de atención de las violencias basadas en género (VBG) de la Universidad Icesi. Tiene como objetivo orientar a todos los y las integrantes de la comunidad universitaria en la atención de testimonios o quejas por VBG percibidas y/o vividas en la Universidad o en cualquier contexto que se relacione con la comunidad universitaria (práctica profesional, salidas de campo, laboratorios, congresos, eventos, etc.)

MOIRA también se encarga de la prevención de las violencias de género; para ello realiza campañas, talleres, conversatorios, entre otros ejercicios para la sensibilización y visibilización de éstas en el campus.

¿Cómo y dónde reportar una violencia basada en género?

A través de los canales de MOIRA se recibirán los testimonios y/o quejas relacionadas con cualquier forma de VBG percibida o vivenciada por cualquier miembro de la comunidad universitaria: estudiantes, graduados, docentes, colaboradores, contratistas y visitantes. Los testimonios y quejas se pueden recibir en los siguientes espacios:

- De acuerdo con la política de puertas abiertas de la Universidad Icesi, cualquier integrante de la comunidad universitaria: estudiante, docente, asistente académica(o), personal administrativo o directivo, puede ser receptor de un testimonio sobre VBG. En cualquier instancia, le darán a la persona afectada una escucha activa y la acompañarán a los canales de MOIRA para que, si procede, éstos activen la ruta de atención. La Dirección de Bienestar Universitario, la Dirección de Desarrollo Humano y la Jefatura de Gestión Humana son las instancias encargadas de activar la ruta de la Universidad.
- Con el psicólogo o psicóloga de Bienestar Universitario: En Bienestar Universitario estarán a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria psicólogos (as) especializados (as) en la atención de casos de violencia de género. Ellos (as) serán los(as) encargados (as) de recibir, registrar y atender cada caso, no obstante, no poseen la facultad de activar la ruta y esta decisión recae en las instancias I.
- Con el comité de Convivencia o con la Oficina de Gestión Humana: Cuando se trata de un caso que involucre a cualquier docente, colaborador(a) o persona con vínculo contractual de la comunidad Icesi, se podrá realizar la recepción y escucha de las quejas o testimonios en la oficina de Gestión Humana o con cualquier integrante del Comité de Convivencia. Estas instancias podrán atender y orientar a las personas afectadas, pero solo se activará la ruta MOIRA desde la jefatura de Gestión Humana.

10. ¿Cuáles son los pasos para la atención de MOIRA?

Son tres pasos los que hacen parte de MOIRA para los casos en que se presenta una posible violencia basada en género en el ámbito de la Universidad.

## **I. Primer contacto y orientación**

En este primer paso puede solicitar apoyo y orientación (1) cualquier persona de la comunidad universitaria (estudiante, colaborador (a), docente, graduado(a), contratista, visitante, persona con vínculo contractual) que considere que ha sido afectada por algún tipo de violencia basada en género, (2) personas que tengan conocimiento de hechos de violencia basada en género, y (3) personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria o que han sido tipificadas como conductas de violencia en el presente Protocolo.

Es importante señalar que todas las personas afectadas pueden contar con una escucha activa de parte de cualquier integrante de la comunidad que genere confianza y que no es necesario haber recibido orientación como paso previo para interponer una queja. Las personas pueden decidir presentarse directamente a interponerla con alguno de los psicólogos(as) de Bienestar Universitario, integrantes del Comité de Convivencia o en la Oficina de Gestión Humana y la ruta se activaría por decisión de cualquiera de los roles que componen la instancia I, es decir, Dirección de Bienestar Universitario, Dirección de Desarrollo Humano o Jefatura de Gestión Humana.

## **2. Interposición de la queja y explicación de los enfoques de atención para el caso**

### **a. Presentación de la queja**

La queja debe ser presentada ante alguno de los (as) psicólogos (as) de Bienestar Universitario, un integrante del Comité de Convivencia o la Oficina de Gestión Humana. Es importante destacar que este mecanismo puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria y poner en marcha la ruta de atención en conformidad con lo establecido en este Protocolo, bajo el visto bueno de cualquiera de las instancias I mencionadas anteriormente.

Una vez la persona ha interpuesto su queja, debe recibir:

1. Asistencia en la entrevista de interposición de la queja mediante una escucha activa.
2. Acompañamiento y/o medidas de contención en crisis, si la persona se encuentra afectada emocionalmente por el evento vivido.
3. Medidas de protección apropiadas para su caso tales como ordenar a la persona objeto de la queja que se abstenga de permanecer en un espacio donde pueda intimidar a la persona afectada o solicitar la separación de la persona que presenta la

queja de su espacio de trabajo o estudio para evitar que tenga que estar en contacto con la persona acusada de la presunta situación de violencia basada en género.

**4. Tratamiento según los principios de prevención y atención dispuestos en este Protocolo.**

La persona del equipo de Bienestar Universitario u Oficina de Gestión Humana que realice la entrevista, redactará un reporte confidencial en donde se incluya:

- a. El testimonio de la persona afectada.
- b. Los datos personales de la persona afectada, aclarando que serán confidenciales. Debe contener el género, edad y programa académico y semestre en caso de ser estudiante o departamento y cargo en caso de tratarse de una colaboradora o un colaborador.
- c. Los datos personales de la persona acusada, si la persona afectada decide darlos o los conoce, y la relación existente con la misma.
- d. Tipo de violencia presuntamente ejercida.
- e. El análisis sobre la naturaleza del caso indicando la información relacionada con el caso que pueda ser relevante para su resolución.
- f. Cuando se haya conformado un Comité Especial, la recomendación de atención a las violencias de género sobre el enfoque que podría seguirse para la resolución del caso (alternativo-pedagógico, disciplinario o jurídico).
- g. Las opciones que tiene la persona afectada en cuanto al acompañamiento psicosocial o en instancias externas a la universidad.

Adicional a la información registrada durante la entrevista, es importante que a este reporte se agregue posteriormente el trámite impartido para la atención del caso, incluyendo las medidas de sanción, restauración y no repetición en caso de que se hayan requerido.

**b. Sugerencia del enfoque de atención para los casos de violencia basados en género**

A partir de la primera entrevista y con los elementos recolectados en ella, la persona receptora de la queja puede sugerir a la persona afectada optar por diferentes enfoques de atención y resolución del caso:



1. El enfoque alternativo-pedagógico, que incluye medidas pedagógicas, de atención psico-social, de sensibilización y restaurativas.
2. El enfoque disciplinario, que implica el tratamiento del caso a través de los reglamentos universitarios.
3. El enfoque jurídico, que redirecciona el caso a los mecanismos legales de la ciudad.

La selección de estos enfoques, que no son excluyentes entre sí, dependerá de la consideración de tres factores: a) La valoración del contexto y gravedad del caso; b) la voluntad de la persona afectada y c) el historial del presunto responsable de la situación de VBG (si este existe), que indicará si la violencia ejercida se ha dado de manera reiterada.

### **c. Seguimiento de las sanciones y acuerdos establecidos**

Cuando la persona afectada es una persona que tiene la calidad de estudiante o de graduada, el seguimiento y cierre del caso se hace bajo la responsabilidad del área de Bienestar Universitario.

Cuando la persona afectada es una persona con vínculo contractual con la Universidad, el seguimiento y cierre del caso se hace bajo la responsabilidad de la Oficina de Gestión Humana. Cuando el caso tiene implicaciones para la salud de la persona afectada, participa de su abordaje el personal de Salud Ocupacional, para definir atención en la ruta psicológica o psicosocial según el caso

Cuando la persona afectada es una persona externa a la comunidad universitaria, en el momento de determinar el plan de intervención se determina el funcionario o área responsable del seguimiento y cierre del caso.

Cuando se haya activado el Comité Especial, este debe reunirse con la periodicidad que se considere necesaria para la revisión de casos activos y el desarrollo de los planes de intervención, como también para verificar el cierre de los casos y debido proceso que se está llevando o se llevó a cabo en cada uno.

Si estos acuerdos se están incumpliendo, se debe reabrir el caso y evaluar las posibles acciones a seguir, incluyendo sanciones pedagógicas o disciplinarias.

### **II. ¿Qué acciones de prevención realiza MOIRA?**

A partir de la detección de riesgos y violencias, y de la información derivada de la atención de casos, MOIRA desarrolla medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, a través de las siguientes acciones de tipo pedagógico:

- Acciones de difusión: son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente Protocolo y la Ruta MOIRA, así como los derechos de las personas afectadas por estos tipos de violencias.

· **Acciones de sensibilización:** están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones. Asimismo, estas acciones promueven

una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

· **Acciones para visibilizar:** estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género en la Universidad Icesi y su incidencia en la vida personal y colectiva.

Otras medidas que se implementan en la Universidad Icesi para prevenir la violencia basada en género se describen a continuación:

- a. Elaboración de diagnósticos cuantitativos y cualitativos, a nivel institucional, sobre los casos de violencias basadas en género que puedan ocurrir en nuestra población, los cuales deberán tener en cuenta los diferentes factores y actores implicados con el fin de identificar a los grupos poblaciones expuestos a un mayor riesgo de violencia o a obstáculos que limiten su libre participación en la universidad.
- b. Formulación, implementación y mantenimiento de políticas y lineamientos para la educación inclusiva y la igualdad de trato que impulsen y fomenten el respeto a la dignidad humana, la diversidad, la equidad de género y la no discriminación a través del análisis y adecuación de los reglamentos, resoluciones, procesos y procedimientos de la Universidad.
- c. Construcción e implementación de estrategias y programas para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género y en la diversidad sexual que se encuentren dirigidos a toda la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las necesidades, los recursos existentes, las metodologías establecidas y las políticas y lineamientos correspondientes.
- d. Proponer y desarrollar proyectos de investigación y análisis sobre las violencias basadas en género en la vida universitaria como parte de las estrategias de identificación de factores de riesgo y la definición
- e. de medidas de intervención.
- f. Fomentar espacios de diálogo y reflexión con la participación de todos los públicos que integran la comunidad universitaria como estrategia de construcción colectiva para robustecer las diferentes medidas de prevención e intervención que impulsan el respeto de la dignidad de toda persona, la actuación responsable y la apertura a la diversidad.

- g. Incluir en el plan de seguridad de la Universidad acciones logísticas y de infraestructura que favorezcan la prevención de las violencias basadas en género y otros factores de riesgo que afecten a la población vulnerable.

## 12. ¿Cuáles son los enfoques de atención que usa MOIRA?

El enfoque alternativo- pedagógico

Consiste en un espacio de intervención pedagógica para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el

cual pueden participar, de manera separada o conjunta, la persona afectada y la presunta responsable de la situación de VBG. Con este enfoque se pueden pactar compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición.

Este enfoque se desarrolla de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. El enfoque alternativo-pedagógico solo será procedente cuando la persona afectada expresamente manifieste su acuerdo de acudir a él.
2. En cualquier momento del procedimiento la persona afectada puede desistir del mismo.
3. No serán susceptibles de este procedimiento los casos que involucren niños, niñas o adolescentes, violencia escalada, acceso carnal no consentido, constreñimiento a la prostitución, o cuando contra el presunto agresor se hubieren presentado anteriormente quejas también relacionadas con violencias basadas en género o violencias sexuales.
4. El procedimiento podrá surtirse en reunión con la participación conjunta de la persona afectada y del acusado (a) o en reuniones individuales, respetando el derecho de la persona afectada a no ser obligada a confrontar al acusado (a). Estas reuniones serán programadas y dirigidas por cualquiera de los tres roles que conforman la instancia I para la atención de violencias basadas en género.
5. El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso, pero se recomienda que culmine en no más de un mes.
6. En desarrollo del procedimiento, la instancia que activó la ruta, o el Comité Especial cuando se haya conformado, podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición. Dentro de estos compromisos se sugieren: la persona acusada puede participar en talleres pedagógicos y de sensibilización, realizar actividades de reparación por la acción realizada, participar de actividades o eventos pedagógicos sobre las violencias basadas en género, replicar la información recibida en los talleres a los demás miembros de la comunidad universitaria, entre otros.

7. El compromiso que suscriba el acusado (a) de la agresión se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
8. La instancia que activó la ruta, o el Comité Especial cuando se haya conformado, es responsable del procedimiento y la persona que recibe la queja hará seguimiento al vencimiento del plazo establecido para su cumplimiento en un máximo de seis (6) meses después de haberse suscrito.
9. La aplicación del enfoque pedagógico se restringe al contexto universitario.

#### El enfoque disciplinario

Consiste en uno de los caminos posibles que puede tomar el proceso MOIRA teniendo en cuenta la voluntad de la persona afectada para la resolución de su queja. Este enfoque se articula con el Libro de derechos, deberes y normas del estudiante y el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Icesi.

La instancia que activó la ruta, o el Comité Especial cuando se haya conformado, utilizará este enfoque de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Este enfoque sólo será procedente cuando la persona afectada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.
2. En cualquier momento del procedimiento la persona afectada puede desistir del mismo.
3. Se tramitarán bajo este enfoque las situaciones que se consideren graves y prohibidas de acuerdo con el artículo 95 del régimen disciplinario del Libro de derechos, deberes y normas del estudiante, con el capítulo 17, artículo 58, sobre prohibiciones de los trabajadores y capítulo 19 "Mecanismos de prevención del acoso laboral del Reglamento Interno de trabajo de la Universidad Icesi
4. Se sancionará como una falta disciplinaria cualquier acción de violencia basada en género que cause daño físico, psicológico o simbólico a cualquier miembro de la comunidad universitaria. Si el caso llega a este punto, debe ser dirigido a Secretaría General.
5. En caso de ser un(a) estudiante quien incurre en alguna de las conductas de violencias basadas en género establecidas en este Protocolo, se podrán considerar como posibles sanciones las siguientes: a) amonestación verbal, b) amonestación escrita, c) matrícula condicional, d) suspensión por 1 o 2 semestres académicos o e) expulsión.
6. Toda sanción disciplinaria por violencias basadas en género quedará consignada en la hoja de vida del estudiante y deberá ser ponderada en los procesos de asignación de becas o reconocimientos académicos.

En caso de ser un(a) docente, colaborador(a) o persona con vínculo contractual de la Universidad el que incurre en realizar alguna de las conductas de violencias basadas en género antes mencionadas, se podrán considerar como posibles sanciones las siguientes: a) amonestación verbal, b) amonestación escrita o c) desvinculación. Las sanciones procederán en concordancia con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad.

7. Toda sanción disciplinaria por violencias basadas en género quedará consignada en la hoja de vida de el o la docente, colaborador(a) o persona con vínculo laboral y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación de desempeño o evaluación docente.
8. Ratificación de sanciones y apelaciones: Las partes involucradas en cualquier proceso disciplinario podrán apelar ante la Rectoría las sanciones impuestas.

#### El enfoque Jurídico

Es el mecanismo que contempla las acciones que se consideran un delito en la normatividad colombiana en materia de violencias basadas en género.

Este enfoque se utilizará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Este enfoque sólo será procedente cuando la persona afectada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.
2. MOIRA le brindará a la persona afectada asesoría para presentar una denuncia ante los organismos competentes, incluida la Fiscalía General de la Nación.
3. Si la persona requiere un tratamiento psicológico especializado podrá recurrir a su EPS o a Casa Matria, que se encuentra ubicada en la Calle 10 norte No. 9N-07 del barrio Juanambú, línea de atención 6688250 local y servicios de orientación jurídica, psicológica y en trabajo social de manera gratuita. Sus horarios de atención a la ciudadanía son de lunes a viernes, de 8:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 5:00 pm.
4. En caso de que la persona afectada sea un colaborador o colaboradora y éste(a) no hubiera podido resolver el caso con Gestión Humana, podrá recurrir al Ministerio de Trabajo y contar con la orientación de Gestión Humana.
5. Si la persona se encuentra amenazada y en riesgo latente por su vida, podrá acudir a la Fiscalía o a la Defensoría del Pueblo.

6. Si la persona fue víctima de acceso carnal violento, debe buscar ayuda en el menor tiempo posible en instituciones de salud y recurrir al Instituto Nacional de Medicina Legal para el correspondiente examen médico legal.

Si la violencia se presenta al interior de la familia, la persona afectada puede acudir a los Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) o si se trata de violencia sexual a los Centros de Atención e Investigación Integral a las personas afectadas por Delitos Sexuales (CAIVAS). También puede acudir a la Policía Nacional del barrio o Comisarías de Familia. La línea de la policía 155 funciona 24 horas.

### **13. ¿Cuál es el papel de la comunidad universitaria frente a los casos de VBG?**

Toda la comunidad universitaria debe tener conocimiento de MOIRA, además de conocer sus obligaciones frente a las situaciones de violencia basadas en género que puedan presentarse dentro del campus.

1. Se espera que cualquier persona que conozca la posible ocurrencia de un hecho de violencia basada en género que se presente en el contexto de la comunidad universitaria asuma el compromiso de poner en conocimiento inmediato a cualquier rol de los que conforman la instancia I: Dirección de Bienestar Universitario, Dirección de Desarrollo Humano o Jefatura de Gestión Humana. Cuando el hecho involucre a un(a) menor de edad, es obligación de quien conozca de la situación interponer la queja a con alguna de las instancias de nivel I de MOIRA. Cualquier acto de omisión, entorpecimiento, revictimización o silenciamiento estará violando los principios de confianza, transparencia y debida diligencia del Protocolo.
2. El personal directivo y los decanos de la Universidad, por la naturaleza de sus roles, están en el deber de reportar cualquier posible hecho de violencia basada en género.
3. Ninguna integrante de la comunidad Universitaria, diferente a los descritos en la instancia I de este protocolo, puede activar la Ruta de atención, es decir, ofrecer escucha especializada, brindar asesoría o proporcionar acompañamiento psicológico, se debe seguir el procedimiento institucional establecido para dar la debida atención.
4. Ninguna persona integrante de la comunidad universitaria que no esté facultada para ello puede recibir, diligenciar o intentar resolver por sus medios cualquier caso que se esté presentando. Debe, en cambio, informar a la persona afectada de la existencia de MOIRA. Si la persona afectada no quisiera hacer uso de los servicios de MOIRA pero tiene interés en recibir acompañamiento para su caso, se sugiere al (la) docente, colaborador (a) o estudiante que está acompañando a dicha persona que se ponga en contacto con el servicio psicológico de la Universidad.

5. Se deberá respetar la confidencialidad de la información relacionada con cada medida o decisión adoptada durante todo momento del desarrollo de la queja, así como en el procedimiento pedagógico o disciplinario que eventualmente se adelante, en especial con respecto a la identidad de la persona afectada y posibles testigos.

#### **14. Seguimiento y mejoramiento de MOIRA y del Protocolo**

La validación y mejoramiento de MOIRA y del protocolo contará con la participación académica y pedagógica del Programa de Estudios de Género, del Centro de Estudios Afrodiaspóricos, del Observatorio para la Equidad de las Mujeres y de la Escuela de Ciencias de la Educación. Para el seguimiento y mejoramiento del protocolo se establece una periodicidad semestral de evaluación de los procedimientos de atención de casos de

violencias basadas en género, la Ruta de atención y los tres enfoques, con el fin de desarrollar mejoras en el proceso.

El proceso de seguimiento y evaluación del protocolo será impulsado desde una mesa de trabajo conformada para los proyectos de inclusión contenidos en la Política de Educación Inclusiva. Esta mesa contará con la participación de las siguientes unidades, en concordancia con los comités especiales que se hayan conformado durante el periodo:

- Programa de Estudios de Género
- Centro de Estudios Afrodiaspóricos
- Observatorio para la Equidad de las Mujeres
- Gestión Humana
- Bienestar Universitario

En ella, de acuerdo con las condiciones y especificidades de los casos activados durante el periodo de seguimiento, podrían participar integrantes de la Universidad de diversos roles y perspectivas, incluyendo a docentes, estudiantes, colaboradores(as) y graduados(as), de manera que se promueva el carácter académico, pedagógico y de construcción de comunidad que anima al protocolo.

Las instancias encargadas de la ruta de atención realizarán un informe estadístico anual sobre la implementación de MOIRA en la Universidad con el fin de conocer aspectos como el número de quejas interpuestas, los casos atendidos, los actores involucrados, y los enfoques y tipos de resolución empleados. Así mismo, se consignarán las observaciones para el mejoramiento del mecanismo.

Además del proceso periódico de evaluación del protocolo que realice la mesa de trabajo constituida para este fin, el seguimiento y mejoramiento del protocolo podrá generarse a partir de las siguientes situaciones:

- Por revisión jurídica.
- Por hallazgos en la auditoría interna.
- Por requerimientos del Ministerio de Educación Nacional.
- Por casos especiales que han ocurrido y lo requieren.
- Por implementación de políticas y lineamientos institucionales.

El protocolo se apoyará para su seguimiento y mejora en los siguientes indicadores:

Tipos de indicador	Nombre de indicador	Periodicidad
Indicadores de resultado de violencias de género en las IES	Indicador de reportes de violencias basadas en género de estudiantes por grupos de edad, sexo, orientación sexual y semestre	Semestral
	Indicador de reportes de violencias basadas en género de colaboradores y profesores por sexo, orientación sexual, nivel de cargo y dependencia	Semestral
	Indicador de reportes de violencias basadas en género por tipo de persona afectada (estudiante, profesor, colaborador administrativo y contratista)	Semestral

## 15. Plan de trabajo para la implementación del protocolo MOIRA

La implementación del protocolo MOIRA se desarrollará a partir de dos ejes:

### EJE I: Intervención y agitación pedagógica

Comprende acciones de tipo pedagógico con el fin de propiciar en la comunidad universitaria el conocimiento y respeto al protocolo de atención a violencias basadas en género (VBG). En primera instancia, se trabajará en pos de lo siguiente:

- Elaboración de una cartilla sobre equidad y violencias de género para que complemente el Proyecto Educativo Institucional en conjunto con el Centro de Recursos para el Aprendizaje de la Universidad.
- Diseño de programas de formación como por ejemplo diplomados sobre equidad y VBG para docentes y colaboradores/as.



- Diseño de oferta a estudiantes representada en cursos electivos, talleres de inducción, espacios de diálogo sobre VBG.
- Diseño de programas externos con los que se ofrezca a la comunidad formación en equidad y en VBG a partir de los aprendizajes conseguidos desde MOIRA.
- Desarrollo de eventos, material pedagógico y actividades enfocadas a formar sobre el consentimiento y su importancia.

Además de los procesos educativos más formales para consolidar el protocolo, el mecanismo MOIRA promoverá actividades que podrían llamarse “de agitación” o reflexión pública sobre cuestiones de equidad y VBG. Aquí se incluirá:

- Comunicación pedagógica reflexiva a través de una agenda de eventos que incluyan la programación del mes de marzo, a propósito del 8M, y también alrededor de temas coyunturales relacionados con el protocolo como por ejemplo el consentimiento, el punitivismo en los protocolos con enfoque de género y los nuevos activismos feministas.
- Trabajo expresivo incluido un calendario de actividades conjuntas con programas académicos de la universidad como el de Música y Comunicación con enfoque digital y exposiciones organizadas desde departamentos como el de Humanidades.

## **EJE 2: Desarrollo y transformación institucional**

En este punto son importantes dos tipos de acciones: en primer lugar, la creación de infraestructura y contenido web para divulgar el protocolo, la ruta y los temas de VBG pertinentes al campus.


En segundo lugar, se trabajará en pos de la consolidación de una instancia integradora dentro del campus que a futuro desarrolle el mecanismo MOIRA. A partir de los esfuerzos realizados para construir este mecanismo, se seguirán impulsando las siguientes acciones:

- Liderar políticas sobre equidad y VBG
- Desarrollar un diseño integrador de la oficina de inclusión o la arquitectura institucional necesaria para fortalecer a MOIRA
- Formar equipos encargados de la atención de VBG
- Diseñar una estrategia de comunicación en VBG
- Dar asesoría para la atención y solución de casos MOIRA
- Implementar, actualizar y mejorar el protocolo periódicamente
- Apoyar el desarrollo del reporte oficial anual
- Capacitar y articular a todos los actores de la Universidad en torno a temas de VBG

- Iniciar el proyecto de caracterización con enfoque diferencial de toda la comunidad universitaria
- Revisar el plan de seguridad de la universidad con miras a evaluar y mejorar acciones logísticas y de infraestructura que favorezcan la prevención de las violencias basadas en género y otros factores de riesgo que afecten a la población vulnerable

*Hasta aquí el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género*

Se firma en Santiago de Cali, a los veintiún días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.

  
ESTEBAN PIEDRAHITA URIBE

Rector

  
OLGA PATRICIA RAMÍREZ RESTREPO  
Secretaria General