



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

LINEAMIENTOS EN EL ABORDAJE DISCIPLINARIO DE CASOS DE VIOLENCIA BASADOS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO



UNIQUINDÍO
en conexión territorial

www.uniquindio.edu.co

**CIRCULAR 001
2024**

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

PARA: DECANOS Y DIRECTORES DE PROGRAMA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO.

FECHA: 23 DE ABRIL DE 2024

ASUNTO: LINEAMIENTOS EN EL ABORDAJE DISCIPLINARIO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

TABLA DE CONTENIDO

1. QUIENES PUEDEN DENUNCIAR	4
2. RECEPCIÓN DE LA QUEJA O INFORME DE SERVIDOR/A PÚBLICO/A	5
3. ETAPA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA Y JUICIO DISCIPLINARIO	5
4. POSIBLES TIPOS DISCIPLINARIOS	6
5. DERECHOS, PREMISAS Y GARANTIAS	8
6. QUE SITUACIONES DEBEN EVITARSE Y QUE PUEDEN TRATARSE DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO:	10

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”

Es importante tener en cuenta que existen diversos tipos de violencia manifestados física, sexual o psicológicamente y es por esto que a continuación se aclaran a partir de las siguientes definiciones los tipos de violencia a los que este protocolo atiende y así generar consciencia y lograr que la comunidad universitaria comprenda cada uno de estos.

Las violencias basadas en género son todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres, vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

TIPO DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO: según la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

1. Sexual (acoso, violación, violación correctiva, cultura de la violación)
2. Físico
3. Psicológico
4. Emocional
5. Económico
6. Amenazas
7. Coerción
8. Manipulación



9. Violencia de pareja
10. Matrimonio infantil
11. Mutilación genital
12. Violencia en línea o digital (ciberacoso, sexteo, sexting, doxing)
13. Trata de personas
14. Femicidio
15. Asesinatos por honor

Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras y las repercusiones para quienes logran sobrevivir pueden ser permanentes. De hecho, la violencia de género puede provocar la muerte de una persona.

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad del Quindío tiene el compromiso de promover un ambiente universitario seguro y respetuoso, libre de violencia de género. En este sentido, es fundamental orientar procesos de sensibilización y capacitación dentro de nuestra comunidad para prevenir la comisión de faltas disciplinables, especialmente en lo que respecta a la violencia de género.

Con el objetivo de garantizar un abordaje adecuado de los casos de violencia de género que puedan presentarse en nuestras instalaciones, presentamos los siguientes lineamientos a tener en cuenta:

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, sin discriminación por motivos de sexo, color u otras características. Además, los artículos 43 y 44 de la misma Constitución garantizan la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, prohibiendo cualquier forma de discriminación contra las mujeres. La Corte Constitucional ha reconocido a las mujeres como sujetos de especial protección constitucional, lo que implica la protección y garantía reforzada de sus derechos, así como la prevención y sanción de la violencia contra ellas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para) imponen al Estado colombiano la obligación de adoptar medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres y prevenir la discriminación y la violencia de género.

La Ley 1257 de 2008 reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos, estableciendo la responsabilidad del Estado en prevenir, proteger, atender, sancionar y restablecer los derechos de las mujeres víctimas de violencia. Esta ley garantiza el acceso de las mujeres a procedimientos administrativos y judiciales para su atención y protección, así como la adopción de políticas públicas para su realización.

Además, Colombia ha expedido diversas normas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres y la niñez, como la Ley 1542 de 2012, la Ley 1719 de 2014, la Ley 1761 de 2015 y la Ley 1773 de 2016, entre otras. Estas leyes garantizan la protección de las mujeres y el acceso a la justicia en casos de violencia sexual, femicidio, lesiones con agentes químicos, y otros delitos relacionados.

En conjunto, estas disposiciones legales reflejan el compromiso del Estado colombiano en promover la igualdad de género, prevenir la violencia contra las mujeres y garantizar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia de género.

Para garantizar el derecho a una vida libre de violencias y asegurar la debida diligencia en la investigación disciplinaria, es crucial tener en cuenta los siguientes aspectos al adelantar



actuaciones disciplinarias relacionadas con presuntas conductas de violencia contra las mujeres, en concordancia con el marco normativo establecido:

Es fundamental considerar lo dispuesto en los artículos 2º y 3º de la Ley 1257 de 2008, los cuales definen la violencia contra la mujer como:

“(…) cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

En lo que atañe a los tipos de violencia contra la mujer, la ley sub examine la estructura de la siguiente manera:

- a) *Daño psicológico.*
- b) *Daño o sufrimiento físico.*
- c) *Daño o sufrimiento sexual.*
- d) *Daño patrimonial.*

Finalmente, tenemos que dentro de los derechos de las víctimas de violencia contra la mujer y que aplican al proceso disciplinario, se tienen los siguientes, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008:

- a) *Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.*
- b) *Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos a los cuales tiene derecho como víctima reconocida dentro del proceso disciplinario.*
- c) *Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.*
- d) *Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.*
- e) *La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.*
- f) *A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.*

Una vez el operador disciplinario tiene claro lo anterior, se recomienda seguir las siguientes pautas:

1. QUIENES PUEDEN DENUNCIAR

Los actos que puedan considerarse como violencias basadas en género, violencia contra la mujer, persona que pertenezca a la comunidad LGTBIQ+, o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, etnia, migración, ideología política, religiosa o hacia persona en situación de discapacidad, son situaciones que requieren ser abordadas con la debida seriedad y diligencia. Es fundamental que cualquier persona que sea testigo o víctima de tales actos pueda denunciarlos de manera accesible y confidencial.



Por lo tanto, se establece que las denuncias de estos hechos pueden realizarse de manera presencial, a través del correo electrónico controldisciplinario@uniquindio.edu.co o mediante el aplicativo disponible en la página web para el registro de PQRS si usted es:

- Estudiante activo, egresado y titulado.
- Pasante, judicante y practicante.
- Quien recibe servicios o atención directa de la Universidad.
- Funcionarios, trabajadores y contratistas.
- Hace parte de una Unidad Académica y Administrativa.

2. RECEPCIÓN DE LA QUEJA O INFORME DE SERVIDOR/A PÚBLICO/A.

2.1 Una vez se reciba la queja disciplinaria o el informe de servidor/a público/ca, se debe determinar si se está frente a una conducta discriminadora, arbitraria, y sin justificación legal o constitucional, que lesione la dignidad de las mujeres, mediante acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad.

2.2 En los casos de violencias contra las mujeres se debe presumir la buena fe de las víctimas.

2.3 El servidor/a público/a deberá contextualizar la situación en relación a los derechos posiblemente vulnerados o en disputa, el marco en el cual se desarrollaron los hechos (tiempo, modo y lugar), y considerar el entorno socio-cultural de las personas involucradas.

2.4 Identificación de los hechos constitutivos de discriminación y/o violencia y determinar si estos se encuentran relacionados a factores como el sexo, raza, religión, lengua, situación de discapacidad, migración, etc.

2.5 Identificar si la víctima de hechos constitutivos de discriminación y/o violencia pertenece a un grupo de especial protección constitucional.

2.6 Determinar si en el acto de discriminación o agresión se utilizó la jerarquía o el cargo para intimidar o maltratar a la víctima de la conducta considerada como agresión.

2.7 Escuchar en ampliación de queja o en declaración a la víctima de la conducta de discriminación, evitando la revictimización y sin que exista confrontación con el presunto agresor y teniendo en consideración lo expuesto en la sentencia T-126 del 2018 en la cual se señalan las siguientes garantías para las víctimas y que deben ser verificadas en los procesos disciplinarios, a saber:

- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.
- El derecho a que no se imponga una tarifa probatoria a la credibilidad de la víctima.
- El derecho a que se aprecie y valore el testimonio de la víctima, teniendo en cuenta el modus operandi de estos delitos. Para el caso de las investigaciones disciplinarias se deberá referir a la ocurrencia de la falta disciplinaria.
- El derecho a que se les garantice una protección especial durante todo el proceso de investigación y que esta se adelante con la mayor seriedad y diligencia.
- El derecho a ser tratadas con la mayor consideración y respeto por parte de las autoridades.
- El derecho a que las diligencias no conlleven a la revictimización, entre otros

3. ETAPA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA Y JUICIO DISCIPLINARIO.

3.1. Reconocer en cualquier etapa del proceso a la querellante como víctima dentro del proceso disciplinario según lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconociéndole los mismos derechos que a los demás sujetos procesales. La decisión que niega el reconocimiento como víctima dentro de un proceso disciplinario tiene recurso de reposición.





- 3.2. Si están dadas las herramientas normativas, aplicar la suspensión provisional del investigado.
- 3.3. Valorar con mucha atención la prueba indiciaria, ya que como la práctica nos lo demuestra, en estos casos, la prueba directa es de difícil consecución.
- 3.4. Consultar y aplicar la normatividad que regula la protección de los derechos de la mujer, en todo orden, es decir, la normatividad nacional, los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad y la jurisprudencia constitucional, teniendo en especial consideración lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 1952 de 2019 el cual en su tenor literal reza así: *“En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta ley, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. En lo no previsto en esta ley se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario.”*
- 3.5. Hacer una interpretación en justicia de las normas nacionales a fin de proteger a la víctima de cualquier clase de discriminación.
- 3.6. Cuando se expongan los hechos en las providencias, se debe evitar revictimizar a la víctima de violencia, y proteger su derecho a la reserva y confidencialidad de sus datos de acuerdo con lo establecido en el literal f de la Ley 1257 de 2008.
- 3.7. Escuchar en declaración a la víctima de la conducta investigada, los/las servidor/a público/a, deben estar libres de aquellos imaginarios que conduzcan a subestimar o normalizar la vulneración de derechos de las víctimas generando una revictimización.
- 3.8. Los casos de violencia contra las mujeres, deben tener prioridad en el adelantamiento de la investigación respetando el principio *pro hominem* tanto de la presunta víctima como del investigado.
- 3.9. Ejercer de manera preponderante la práctica de pruebas de manera oficiosa.
- 3.10. Realizar una adecuada valoración de las pruebas y una corroboración periférica. De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la corroboración periférica hace relación a tener en consideración cualquier dato entregado por lo víctima o que guarde relación con la misma, que pueda hacer más creíble la versión de la misma. Lo anterior, sin perjuicio de los principios de la presunción de inocencia, motivación e investigación integral, señalados en la Ley 1952 de 2019.
- 3.11. Estructurar muy bien la falta señalando si la mujer fue víctima de alguna de las conductas señaladas en la Ley 1257 de 2008 o en las Convenciones Internacionales.

4. POSIBLES TIPOS DISCIPLINARIOS.

Para determinar los posibles tipos disciplinarios, se relacionan a continuación algunos de ellos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que durante la valoración probatoria pueden surgir otros tipos:

4.1. Incumplimiento de deberes:

- 4.1.1. Numeral 1º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.*
- 4.1.2. Numeral 2º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Acatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el manejo del orden público”.*





- 4.1.3. Numeral [3º](#) del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función”.*
- 4.1.4. Numeral [7º](#) del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”.*
- 4.1.5. Numeral [19](#) del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio”.*
- 4.1.6. Numeral [25](#) del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley”, a fin de evitar que no quede impune todo acto de violencia y discriminación contra las mujeres.*
- 4.1.7. Numeral [39](#) del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley”.*

4.2. **Incurrir en prohibiciones:**

- 4.2.1. Numeral [1º](#) del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo”.*
- 4.2.2. Numeral [6º](#) del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos”.*
- 4.2.3. Numeral [11](#) del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Incumplir, de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación”.*
- 4.2.4. Numeral [22](#) del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1o., Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).”*

4.3. **Tipos disciplinarios considerados como faltas gravísimas.**

- 4.3.1. Numeral [2º](#) del artículo 52 de la Ley 1952 de 2019: *“Incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia”.*
- 4.3.2. Numeral [4º](#) del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019: *“Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica”.*





5. DERECHOS, PREMISAS Y GARANTIAS

Frente a las situaciones de las personas afectadas como aquellos que hayan incurrido en la agresión tienen el derecho a recibir un trato humano, respetuoso y digno, que les garantice su acceso frente a:

5.1 DERECHOS DE LOS AFECTADOS:

- 5.1.1 Es importante que todas las actuaciones sean realizadas con un lenguaje incluyente, que no discrimine ni perpetúe estereotipos. Además, es fundamental brindar un trato digno y respetuoso a la persona afectada, reconociendo su autonomía y su capacidad para tomar decisiones sobre su propia vida.
- 5.1.2 Es fundamental escuchar activamente a la persona afectada, validar sus sentimientos y necesidades, y respetar su voluntad en todo momento, es importante tener en cuenta que cada persona es única y sus experiencias y necesidades pueden ser diferentes, por lo que es esencial adaptar las actuaciones a sus particularidades.
- 5.1.3 Es fundamental asegurar la confidencialidad de la información compartida por la persona afectada y ofrecer un ambiente seguro y de apoyo en el que pueda expresarse libremente. Todo esto contribuirá a fortalecer la confianza y el vínculo de la persona con los profesionales que la acompañan, y a promover su bienestar y su proceso de recuperación.
- 5.1.4 Eliminación de juicios de valor en la escucha activa para brindar un apoyo efectivo a la persona afectada, acoger su versión de los hechos sin prejuicios, se le brinda un espacio seguro para expresar sus sentimientos y experiencias sin sentirse juzgada o cuestionada.
- 5.1.5 Evitar interpretar el rol de la persona afectada en la situación de manera negativa o basada en estereotipos de género, ya que esto puede reforzar patrones de victimización y culpabilización.
- 5.1.6 Demostrar empatía y comprensión hacia la persona afectada, reconociendo la gravedad de los hechos ocurridos y buscando formas de ofrecerle apoyo y Protección.
- 5.1.7 No asumir comportamientos de justificación o excusas a la conducta del presunto agresor, esto puede minimizar la gravedad de la situación y perpetuar un ciclo de violencia.
- 5.1.8 Cada individuo tiene el derecho de decidir cómo quiere ser identificado y no debe ser presionado o coaccionado para aceptar una etiqueta que no se ajuste a su experiencia personal.
- 5.1.9 Respetar la autonomía y la dignidad de la persona afectada, permitiéndole que sea ella misma quien decida cómo quiere ser percibida y tratada en el contexto de la situación de violencia o discriminación de género que haya experimentado.
- 5.1.10 Acceso integral a los servicios institucionales de atención y acompañamiento psicosocial y jurídico sustentados en la ruta de atención de la universidad.
- 5.1.11 Acceso a medidas preventivas y pedagógicas para proteger a la comunidad universitaria y promover su restauración, estas medidas estarán de acuerdo con la situación específica.
- 5.1.12 Derecho a solicitar la investigación disciplinaria de la situación presentada.
- 5.1.13 La libertad de decidir autónomamente, teniendo la capacidad individual de determinar si desea o no poner en conocimiento de la universidad las situaciones presentadas, presentar o no quejas formales para el desarrollo de procesos disciplinarios que conlleven a sanciones, tomar o no los servicios de atención a casos ofrecidos por la institución en virtud del presente protocolo
- 5.1.14 Derecho a no ser confrontadas con su agresor en espacios institucionales, si así lo desean.
- 5.1.15 Derecho a la no revictimización ni discriminación por haber denunciado la situación de violencia.



5.2 DERECHOS DE LAS PERSONAS PRESUNTAS AGRESORAS Y/O PERSONAS OBJETO DE QUEJA

- 5.2.1** Utilizar un lenguaje inclusivo donde los supuestos infractores, agresores y/o denunciados sean tratados con dignidad y respeto.
- 5.2.2** Respeto al debido proceso y la presunción de inocencia en todas las etapas de las acciones disciplinarias y otras acciones institucionales que impliquen la activación de la ruta
- 5.2.3** Informar a los supuestos infractores, agresores y personas afectadas sobre la introducción de medidas preventivas y pedagógicas con fines restaurativos a favor de las personas afectadas.
- 5.2.4** No confrontar con las personas afectadas en el entorno institucional.

5.3 PREMISAS:

Las premisas iniciales de la atención en situaciones de violencia y discriminación basadas en género son fundamentales para brindar un acompañamiento adecuado a estudiantes, docentes, personal administrativo y comunidad en general del entorno universitario (campus- áreas circundantes). Favorecer condiciones psicológicas e institucionales que no revictimicen es crucial para garantizar que la comunidad unquindiana se sienta segura y protegida al momento de denunciar los hechos de violencia vivenciados.

- 5.3.1** Una de las premisas iniciales más importantes es favorecer condiciones psicológicas e institucionales que no revictimicen a la persona denunciante. Esto significa evitar que la persona tenga que repetir innecesariamente los hechos de violencia vivenciados, lo cual puede ser doloroso y traumático. Es necesario brindar un espacio seguro y de confianza donde la persona se sienta escuchada y apoyada.
- 5.3.2** La presunción de verdad es otra premisa fundamental en la atención a persona, afectadas por situaciones de VBGD; esto significa que la atención debe darse ante cualquier manifestación directa de violencia, sin requerir pruebas previas. Es importante creer y apoyar a la persona denunciante desde el principio, sin poner en duda su testimonio.
- 5.3.3** La confidencialidad también es clave en el proceso de atención a personas afectadas por situaciones de violencia y discriminación basadas en género (VBGD). es necesario garantizar la privacidad de la persona y asegurarse de que la información registrada solo sea compartida con las instancias competentes siguiendo el debido proceso, se debe respetar el derecho a la privacidad, salvo mandato legal o judicial.
- 5.3.4** La no revictimización implica validar la verdad de la persona afectada y no desestimar sus experiencias. Es importante brindar un espacio seguro donde la persona se sienta escuchada y respetada, además, es importante promover la autonomía de la persona afectada durante el proceso, permitiéndole tomar decisiones y seguir su propio ritmo.
- 5.3.5** No juzgar es fundamental en la atención a las personas afectadas. El espacio debe ser seguro y validar la expresión de todas las emociones, historias y elecciones de la persona.

En el marco de este protocolo es fundamental que la universidad del Quindío y profesionales que trabajan en este tema sigan estas premisas para garantizar una atención adecuada y respetuosa a las personas afectadas por situaciones de VBGD.



5.4 **GARANTIAS:**

La atención diferenciada es fundamental para crear un ambiente seguro y respetuoso en la comunidad universitaria, es necesario promover relaciones libres de violencia y garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en todas las instancias de la vida universitaria.

La Universidad del Quindío está comprometida con la implementación de acciones de sensibilización y prevención que buscan transformar las diversas formas de violencia y promover la igualdad de género en la institución.

- 5.4.1 Atención diferenciada: es un principio fundamental para garantizar relaciones libres y respetuosas que protegen la intimidad y la dignidad de las personas, promover un acompañamiento cálido y de confianza es esencial para crear un ambiente seguro en el que estudiantes, docentes, personal administrativo y comunidad en general del entorno universitario (campus- áreas circundantes) se sientan valorados y respetados.
- 5.4.2 Medidas preventivas, para sensibilizar a la comunidad uniquindiana sobre los derechos y responsabilidades que se adquieren al formar parte de la institución.
- 5.4.3 Ejecutar acciones de sensibilización y prevención que buscan transformar progresivamente diversas situaciones, relaciones o argumentos que justifiquen las formas de violencia. Es fundamental que las acciones derivadas de la aplicación de este protocolo se manejen con celeridad y resolución rápida, garantizando el trato justo, la buena fe y el debido proceso en todas las instancias.
- 5.4.4 La Universidad cuenta con un reglamento estudiantil, de profesores e interno de trabajo que permiten esclarecer cualquier situación que haya sido denunciada bajo los diferentes canales reconocidos. Se deben tomar medidas correctivas contra la represalia o hostilidad cuando se da a conocer una situación de VBGD
- 5.4.5 Confidencialidad, importante que la información recopilada en cada situación de VBGD, sea tratada con respeto a la dignidad de estudiantes, docentes, personal administrativo y comunidad en general del entorno universitario (campus- áreas circundantes) manteniendo la seguridad y respetando el consentimiento dado.

6. **QUE SITUACIONES DEBEN EVITARSE Y QUE PUEDEN TRATARSE DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO:**

- 6.1 Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- 6.2 Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- 6.3 Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- 6.4 Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- 6.5 Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- 6.6 Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- 6.7 Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- 6.8 Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- 6.9 Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;





- 6.10** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- 6.11** Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- 6.12** Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- 6.13** La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- 6.14** Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

ATENTAMENTE,

JHON FERNANDO VELEZ VALENCIA
Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario

Proyectó y elaboró: Alexandra Hernández Osorio





NOMBRE DE LA DEPENDENCIA

**Tel: (57) 6 735 9300 Ext
Carrera 15 Calle 12 Norte
Armenia, Quindío – Colombia
correoelectronico@uniquindio.edu.co**

UNIQUEINDÍO, en conexión territorial

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia