



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN  
EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL  
EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO –  
UNISANPABLO**

**P. EDGAR A. GUERRERO SSP.**

Rector.

**DIANA MILENA CÁRDENAS LEÓN.**

Vicerrectora Académica.

**P. ANDRÉS MONROY R. SSP.**

Vicerrector Administrativo y Financiero.

**DR. JULIO ROBALLO LOZANO.**

Secretario General.

**P. MIGUEL VALDERRAA VERGARA**

Director de Bienestar Universitario.

**Protocolo de Prevención, Detección y Atención  
en Casos De Violencia De Género, Acoso y/o Violencia Sexual  
En La Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO**

## **INTRODUCCIÓN**

“En los últimos años los casos de acoso sexual y de violencia de género en las universidades colombianas pasó de ser un rumor de pasillo a una preocupación general. Las diferentes denuncias que han llegado a la Procuraduría, Fiscalía y a las Rectorías de las diferentes casas de estudio han puesto el tema sobre la mesa” (revista semana 25 septiembre 2019). Por esa razón, la Fundación Universitaria San Pablo toma acciones concretas en el tema, como la creación de un protocolo de prevención, seguimiento y control para estas desagradables situaciones. Las violencias de género y las violencias sexuales vulneran los derechos humanos y afectan directamente la dignidad de las personas. Así mismo, estos actos, perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad independientemente de si se llevan a cabo de manera pública o privada.

El acoso sexual y la violencia de género son formas de atropello que sólo de manera reciente han comenzado a hacerse visibles o notorias en las instituciones de educación superior colombiana, dejando en evidencia la falta de herramientas o normativas para abordar cabalmente el problema, de ahí que el constante interés público plantee la necesidad de que, en su autonomía, las instituciones tomen medidas para la prevención y atención a las víctimas y desarrollen acciones para su completa erradicación. Estas expresiones de violencia manifiestan de manera clara la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad y de las universidades, y como tal, impactan y determinan situaciones de coacción y discriminación que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. Las consecuencias del acoso y/o abuso en las universidades son múltiples, afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos de gran importancia que comprometen su derecho a la educación o al trabajo, así como también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la comunidad universitaria en general.

En pro del desarrollo de su misión institucional, la Fundación Universitaria San Pablo requiere contar con espacios educativos y laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos y todas las integrantes de su Comunidad Universitaria. Por ello, tiene el deber de resguardar la integridad de las personas y mantener ambientes libres de discriminación y violencia de género, buscando siempre la prevención del acoso sexual y la discriminación, mediante la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes como talleres, coloquios, seminarios y campañas.



Impulsada por los valores universitarios, la Fundación Universitaria San Pablo, promueve el “Protocolo de Prevención, Detección y Atención en Casos de Violencia de Género, Acoso y/o Violencia Sexual”, el cual impacta a estudiantes, docentes, administrativos y otras personas cuya actividad se vincula con la institución.

## **CAPITULO 1**

### **DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN**

La Fundación Universitaria San Pablo, en estricto cumplimiento de los derechos humanos y en concordancia con los principios institucionales que todo centro de educación superior debe albergar en el marco de la adopción de un sistema de dignidad humana, a través del “Protocolo de Prevención, Detección y Atención en Casos de Violencia de Género, Acoso y/o Violencia Sexual”, responde a una exigencia comunitaria e institucional de índole social, legal y administrativo, enfocada a generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas conductas, la debida diligencia y el acceso a la justicia. El acoso y hostigamiento sexual se gesta a partir de la reproducción de prácticas sustentadas en construcciones socioculturales de género que promueven la omisión, invisibilización y normalización de estos actos.

El protocolo favorece a su vez al fortalecimiento de la cultura de la denuncia a fin de generar un acercamiento confiable de los integrantes de la comunidad universitaria con las autoridades y dependencias administrativas competentes para emitir los efectos legales que sean pertinentes en cada caso. La institución se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa al interior, por lo que a efecto de que la institución conserve un entorno laboral y educativo libre de este tipo de discriminaciones y violencias, se emite el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Fundación Universitaria San Pablo.

El procedimiento que a continuación se establece en el presente protocolo, aplica para todos los actos de acoso, violencia, discriminación y hostigamiento, cualquiera que sea su naturaleza, ocurridos en los espacios y ámbitos universitarios, que vulneren los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad universitaria. Este documento será de observancia general para quienes integran esta casa de estudio, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual en los que se involucre alguno de sus integrantes.

#### **1.2. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS**

Considerando la gran variedad de manifestaciones implícitas y explícitas de abuso y/o violencia que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre seres humanos, la Fundación Universitaria San Pablo, propone el presente documento como ruta o guía de acción cuando se degrade o dañe el cuerpo y/o la sexualidad de alguna persona, atentando contra su libertad, dignidad e integridad física, según lo establece la Ley y se hará exclusivamente en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las descripciones consignadas en las siguientes definiciones:

- ✚ **VÍCTIMA:** Persona afectada por la comisión de un acto de acoso u hostigamiento, bien sea de tipo sexual o de cualquier índole.
- ✚ **PRESUNTO AGRESOR:** Persona integrante de la comunidad universitaria de la que se presume ha realizado un acto de acoso u hostigamiento sexual.
- ✚ **VIOLENCIA:** La Organización Mundial de la Salud (OMS 2003) define 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”. De acuerdo con la misma organización, es esencial comprender la violencia desde sus múltiples modos de manifestación, las cuales se vinculan con la naturaleza física, sexual o psíquica de los actos violentos.
- ✚ **ACOSO:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urra, 2017). También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013)

De acuerdo con distintos estudios, tales como “Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica” (Mesa, 2014), “Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales Colombia” (Castaño-Castillón y Páez-Cala, 2010), “Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios” (Bardales y Ortiz, 2012), “Gender differences in perception of sexual harassment among university students” (Ekore, 2012) realizados por instituciones tanto nacionales como internacionales, el criterio para definir los tipos de acoso sexual se refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. En las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta, por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

- **Por Chantaje:** También conocido como “*quid pro quo*” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.
- **Por Intimidación:** Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeros de trabajo, etc.
- ✚ **DISCRIMINACIÓN:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015).
- ✚ **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** Toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- ✚ **HOSTIGAMIENTO POR RAZA, ETNIA, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES NO NORMATIVAS:** Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, *gays*, bisexuales, transgéneros e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).
- ✚ **VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO:** Aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social (Comité Distrital de Convivencia Escolar).
- ✚ **VIOLENCIA SEXUAL:** Se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS).
- ✚ **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Cualquier conducta u omisión intencionada que produce en una persona una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.



- ✚ **ABUSO SEXUAL:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012).
- ✚ **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Se entiende 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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.
- ✚ **CONDUCTAS DE VIOLENCIA MACHISTA:** Hace referencia a los comportamientos que pueden enmarcarse en **Violencia física:** cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño. **Violencia psicológica:** cualquier conducta u omisión intencionada que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
- ✚ **VIOLENCIA DOCENTE:** Es la conducta que dañe la autoestima de los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición étnica, condición académica, limitaciones y/o características físicas, que les infringen maestros y maestras. Lo es también la estigmatización y el sexismo al elegir carreras no estereotipadas; las imágenes de la mujer con contenido sexista en libros de texto, y el acoso y hostigamiento sexual.
- ✚ **ACOSO VIRTUAL O CIBER ACOSO:** Es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.

### 1.3. AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de observancia general para quienes integran la Fundación universitaria San Pablo, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de acoso y/o violencia sexual y de hostigamiento en los que se involucre alguno de los siguientes integrantes.

- a. Todo el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria con la Fundación Universitaria San Pablo, y todo el alumnado de esta. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo o al alumnado, por la razón que sea, este protocolo es igualmente aplicable, siempre que el autor o autores de la conducta continúen formando parte del personal de la comunidad universitaria y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de estar vinculada a esta casa de estudio.
- b. El personal de las empresas externas contratadas por la Fundación Universitaria San Pablo y que presten sus servicios en las dependencias de la Universidad, siempre que una de las personas implicadas en los hechos pertenezca a los colectivos indicados en el apartado a.  
Cuando se produzca un conflicto entre el personal de la Fundación Universitaria San Pablo y el personal de una empresa externa contratada, tiene que haber comunicación recíproca del caso, con el fin de que cada una de las partes aplique su respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras o disciplinarias que considere convenientes.
- c. Aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la Fundación Universitaria San Pablo siempre que la persona denunciada forme parte de la comunidad universitaria.

Todas las personas afectadas recibirán apoyo y acompañamiento psicológico por parte de la Fundación Universitaria San Pablo.

### **1.3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**

La conducta inapropiada, agresión o abuso, debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Fundación Universitaria San Pablo, es decir, dentro de cualquier espacio del *campus* o de las instalaciones universitarias, o bien fuera de las instalaciones universitarias cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la institución o cuando la conducta esté vinculada a una relación derivada de la actividad laboral o académica.

## **CAPITULO 2**

### **MARCO LEGAL.**

#### **2.1. MARCO LEGAL COLOMBIANO**

- **Constitución Política de Colombia 1991.** Establece los derechos fundamentales de los niños y niñas, como también la protección de aquellas formas de violencia y vulneraciones entre las que se encuentran la “violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos”, entre otros. Así mismo, los adolescentes “tienen derecho a la protección y a la formación integral”
- **Código Nacional de Policía.** Ley 145 de 2015. Por la cual se modifica el Decreto 522 de 1.971, Código Nacional de Policía, se crea la Contravención Especial de Acto Sexual Abusivo en Transporte Público y se dictan otras disposiciones
- **Ministerio de Educación Nacional,** Resolución 014466 de 2022, Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género 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.
- **Ley 765. 31 de julio de 2002:** Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía, adoptado en Nueva York, el veinticinco (25) de mayo de dos mil (2000).
- **Ley 906 del 31 de agosto de 2004:** Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
- **Ley 679 31 de agosto de 2001:** Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- **Ley 1236, 23 de julio de 2008.** Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual.
- **Ley 1146. 21 de Julio de 2007.** Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

- **Ley 1257. 4 de diciembre de 2008.** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1652. 12 de julio de 2013.** Por medio de la cual se dictan disposiciones acerca de la entrevista y el testimonio en procesos penales de niños, niñas ya adolescentes víctimas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- **Resolución 459 del Ministerio de Salud.** 11 de enero 2012. Por medio de la cual se aprueba el Protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual.
- **Sentencia C-355** Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería. 10 de mayo de 2006. Por medio de la cual se despenaliza el aborto en Colombia en tres circunstancias especiales.
- **Ley 800. 25 de diciembre 2003.** Protocolo para la Prevención, Supresión y Castigo del Tráfico de Personas, Mujeres y Niños que complementa a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Delincuencia Transnacional Organizada.

### **CAPITULO 3. OBJETIVOS.**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Siempre buscando promover la sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria y la apropiación de los valores institucionales por medio de un protocolo para la intervención y prevención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia el Objetivo General de este protocolo vela por:

Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia machista entre los miembros de la comunidad de la Fundación Universitaria San Pablo.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Establecer pautas de actuación ante una denuncia relacionada con las conductas mencionadas y, si procede, adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo.
- ✓ Crear medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.
- ✓ Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en las comunidades universitarias.
- ✓ Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto universitario.
- ✓ Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en el contexto universitario.
- ✓ Informar a los estudiantes y a la comunidad universitaria en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.

## **CAPITULO 4.**

### **PREVENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O ACOSO.**

#### **4.1. PREVENCIÓN EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

La OMS (1998) define la prevención como aquellas medidas que permiten evitar la aparición de situaciones que afecten el bienestar de la persona a partir de la reducción de factores de riesgo, así como también detienen el avance de conductas de riesgo que ya se pueden presentar; de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución 014466 de 2022, en su artículo 3 establece que esta “contendrá un conjunto de disposiciones, condiciones, inhabilidades y estrategias pedagógicas”.

#### **4.2. ACTORES EN LA PREVENCIÓN**

En el desarrollo de estas estrategias en torno a la prevención de casos de violencia de género y/o acoso, la Resolución 014466 de 2022 promulgada por el Ministerio de Educación Nacional, establece que debe ser involucrada toda la comunidad educativa, teniendo en cuenta así los siguientes actores:

##### **4.2.1. DIRECTIVOS DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO**

Quienes deben garantizar que se lleven a cabo los procesos establecidos en este protocolo a partir de la promoción de estas estrategias y la disposición de profesionales capacitados para el desarrollo de estas.

##### **4.2.2. PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Desde la continua participación en jornadas de capacitación que lleven a la adquisición de habilidades sociales y la identificación de factores de riesgo relacionados con esta problemática.

##### **4.2.3. DOCENTES**

Generando ambientes de integración entre lo estudiantes y desarrollando estrategias que permitan integrar el desarrollo de los cursos académicos con la formación de valores sociales.

#### **4.2.4. ESTUDIANTES**

Construyendo relaciones sanas y enmarcadas en el respeto de la persona, además, siendo portavoces de la realidad que se vive en torno a la comunidad académica constituyendo así la primera red de apoyo para quienes viven este tipo de situaciones.

#### **4.2.5. FAMILIAS.**

De acuerdo con la Ley 1361 de 2009, esta “Es el núcleo fundamental de la sociedad”, por tanto, es donde debe comenzar la formación de buenas prácticas de vida y donde se deben mitigar los primeros factores de riesgo que llevan a la presencia de estos comportamientos.

### **4.3. ESTRATEGIAS**

#### **4.3.1. ESTABLECIMIENTO DE PAUTAS QUE FOMENTEN LAS RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES.**

Teniendo en cuenta los valores institucionales y el respeto por la integridad de la otra persona, La comunidad en general debe velar por la formación de relaciones interpersonales saludables en todo el contexto universitario a partir de pautas establecidas en el buen trato y el respeto por el espacio del otro.

#### **4.3.2. CAMPAÑAS**

Acciones concretas realizadas en torno al cuidado de la persona y la sensibilización ante esta situación que cada vez se presenta con más frecuencia en las instituciones de educación superior, a su vez, esta estrategia nos permite hacer visible la realidad ante estas situaciones y el impacto que puede tener en las personas afectadas.

#### **4.3.3. PROGRAMAS O CAPACITACIONES**

Espacios que permitan el aprendizaje sobre temas relacionados con la violencia de género y el acoso, a partir de encuentros con profesionales destinados a grupos específicos en la comunidad universitaria.

#### **4.3.4. TALLERES DE FORMACIÓN**

A partir de espacios de integración en la comunidad universitaria, en donde se adquieran habilidades que permitan enfrentar estas problemáticas desde un ejercicio más dinámico del aprendizaje.

#### **4.3.5. DISTRIBUCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO.**

La socialización del presente protocolo permitirá la identificación de conductas relacionadas con la violencia de género y/o acoso, el papel que tiene la Fundación Universitaria San Pablo en su prevención, detección y atención; así como la ruta que pueden seguir las personas que se encuentren afectadas por una situación de violencia y/o acoso.



## **CAPITULO 5.**

### **DETECCION DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O ACOSO**

#### **5.1. NECESIDAD DE LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO.**

El Ministerio de Educación Nacional, afirma en la Resolución 014466 de 2022, que es necesario el establecer criterios y conceptos inequívocos en torno a las conductas que se pueden considerar como violencias de género, tomando en cuenta comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, así como la frecuencia de este tipo de comportamientos, siendo que en muchos de nuestros contextos se han normalizado muchos de ellos.

#### **5.2. PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley colombiana, como por ejemplo la violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

Manifestaciones no verbales presenciales.

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual. (suspiros, silbidos).
- Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales.

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos.

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Proposiciones sexuales.

- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

#### Manifestaciones por medios digitales

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

#### Manifestaciones físicas

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

#### Otras más graves

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.

## **CAPITULO 6. LINEAMIENTOS Y PAUTAS GENERALES**

### **6.1. LINEAMIENTOS PRINCIPALES PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO**

Todos los procedimientos que se lleven a cabo, decisiones que sean tomadas y cada una de las acciones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Durante todo el proceso se debe mantener la completa confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima como de la información sobre los hechos.
- Proporcionar la información necesaria, todo lo relacionado y que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
- Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- Definir y evaluar las intervenciones y/o puesta en práctica del protocolo, de modo que se evite la re-victimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
- Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura auto-reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.
- Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro del seguimiento del protocolo frente a las denuncias presentadas, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento de la Fundación Universitaria San Pablo.

## **6.2. LINEAMIENTOS GENERALES DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS.**

Las personas, instituciones y/o departamentos que intervienen en la ruta de atención de casos de violencias, discriminación o acoso basados en género y sexualidad deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso para las víctimas. En la atención de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender. Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.

Cualquier tipo de denuncia o queja por los hechos de violencia a los que se refiere este protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos.

## **6.3. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACION Y/O ACOSO SEXUAL**

### **CONOCIMIENTO DEL CASO**

Quien sufra un hecho de violencia basada en género o violencia sexual o quien conozca de una situación de esas, debe poner en conocimiento el caso ante la Dirección de Bienestar Universitario de la sede correspondiente, particularmente, al Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces. **DENUNCIA:** La víctima o persona afectada, puede dirigirse a La Dirección de Prevención y Salud de UNISANPABLO o al Departamento de Bienestar Universitario, particularmente al Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces. Estos departamentos se encuentran comprometidos en mejorar la calidad de vida tanto de los estudiantes como del personal en general.

**Parágrafo único.** Si los hechos de discriminación, violencias y/o acoso, basados en género o violencias sexuales son denunciados o informados en una dependencia o autoridad no competente de acuerdo con lo expuesto en este protocolo, el mismo deberá remitir el asunto en forma inmediata al departamento encargado, garantizando siempre total confidencialidad en todo lo relacionado con los actos. **GENERACION DE EXPEDIENTE Y REGISTRO DE LA DENUNCIA:** En este momento la persona encargada de escuchar y atender a la persona afectada y tomarle declaración, debe poner en funcionamiento, si procede, los

mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, independientemente de la clase los hechos.

**Parágrafo único.** En el caso de que el hecho ocurrido este relacionado con empleados o docentes de la Universidad, se remitirá la correspondiente queja a la rectoría y se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

**4.3.3. ANALISIS DE LA SITUACION:** Con el objetivo de definir claramente las expectativas y cuales son o no los límites de competencia de la universidad, es decir, hasta dónde puede llegar como ente autónomo, se realiza el análisis de todos los elementos y actores involucrados, buscando identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad universitaria. La evaluación comprende desde que se admite a trámite la denuncia hasta que se determina si constituye una conducta de acoso y en qué grado se presenta.

**Parágrafo único.** Si llegase a presentarse la situación en que sólo la víctima forme parte de la Fundación Universitaria San Pablo, se le brindará apoyo psicosocial y legal si lo solicita. En el caso contrario, si el victimario es quien pertenece a la comunidad universitaria y la víctima no hace parte de esta, las medidas que tome la Universidad estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.

#### **4.3.4. REMISIÓN A LAS ÁREAS DE APOYO INTERNAS.**

Consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo del Área de Bienestar Universitario, para el diálogo y la reflexión respecto de los hechos de violencia. Esta etapa se refiere al momento en que la persona quien realizó la atención inicial, le indica a la persona afectada o a la víctima los canales de apoyo que puede seguir, bien sea dentro o fuera de la universidad, sirviendo de interlocutora para realizar las gestiones pertinentes según el caso y evitar la re-victimización.

En caso de que la denuncia esté relacionada con estudiantes de la Universidad como persona agresora, el departamento de Bienestar Universitario realizará una primera intervención con el o los presuntos agresores con el fin de que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a proceso disciplinario a Policía Nacional, en caso de que fuese necesario. Una vez realizado un análisis preciso y conciso de los hechos ocurridos, sin que haya lugar a dudas ni confusiones, el equipo de Bienestar Universitario define las líneas para

cubrir las expectativas de la víctima. Se definen también, los responsables de ejecutar dichas acciones. Estas acciones pueden ser:

**a) ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO**

Acompañar es “estar al lado de”, brindar apoyo humano que reconforta y alivia. Es no dejar a la persona afectada sola con el problema, sino compartir con ella el dolor que sufre. Esta acción incluye escuchar atentamente, dejar hablar y permitir que el silencio tenga su lugar en aquellos problemas, situaciones y preguntas que, ante el dolor y la tristeza, resultan indecibles. El acompañante se brinda como un semejante que sostiene al otro, en el sentido de ofrecer una presencia implicada y comprometida. Por psicológico entendemos que el acompañamiento está dirigido a los problemas psíquicos, emocionales y espirituales. En el caso de las víctimas de violencia y/o acoso sexual, el acompañamiento debe ser especializado, tomando muy en cuenta el carácter social de la agresión.

El fin primordial del acompañamiento es, por un lado, la contención y el sostenimiento, que implica ayudar a la víctima contra la irrupción de los propios impulsos y sentimientos, volviendo su mundo interno más manejable, de manera que pueda regular sus reacciones físicas y psíquicas durante sus actuaciones a lo largo del proceso del litigio. Y por otro, el fortalecimiento de la víctima, que supone reafirmar su valor y sus derechos como ser humano, de manera que recupere la autoestima y la confianza en sus propios recursos. Se tiene que reconocer y aceptar el estado vulnerable en que se encuentran los afectados y adaptarse al ritmo único y original de cada persona, así como a sus necesidades específicas.

**b) ASESORIA LEGAL**

La asesoría legal, se encarga y asegura de brindar la información jurídica a cualquier persona que haya sido víctima de discriminación, acoso y/o violencia sexual, para la resolución de asuntos que tienen que ver con la aplicación de las leyes, normativas y reglamentos en cualquier materia del Derecho.

Las personas afectadas tienen derecho a que se le brinde toda la información sobre las diferentes entidades que pueden restablecer sus derechos como víctimas, gozando de la libertad de poner en conocimiento la situación, con la finalidad que se tomen las medidas legales correspondientes hacia el agresor. Las víctimas siempre deben ser informadas acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho, si es punible o no y de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado la situación, bien sea dentro o fuera de la Universidad.

**4.3.5. REMISION A LAS AREAS DE APOYO EXTERNAS**

El procedimiento formal de remisión a las áreas de apoyo externas se llevará a cabo cuando tras el inicio del procedimiento o activación del protocolo de prevención, detección y atención en casos de violencia de género, acoso y/o violencia sexual, se constate que en realidad pueda tratarse de una situación grave, así como cuando el Departamento de Bienestar Universitario, una vez examinada la documentación determine que es una situación grave o muy grave.

La comisión evaluará la situación referida en base a toda la información resultado de la investigación realizada, y podrá proponer medidas cautelares. Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas documentales y testificales que se considere necesarias, además de dar audiencia previa a ambas partes. A tal fin, toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia. A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, apoyo por parte de la unidad de atención psicológica y asesoramiento del trabajador social, así como lo que se estime oportuno. La función de los servicios atencionales en esta fase es sólo evaluar en las sesiones necesarias, la situación actual de la víctima y poner en práctica lo que estipule la ley.

Siempre que las personas afectadas o víctima expresen su consentimiento el funcionario debe acompañarla a la institución de salud para poder transmitir la información pertinente sobre el caso y procurar su atención priorizada. También debe informar a la víctima acerca de su derecho a escoger el sexo del médico que practicará el examen dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Todas las víctimas tienen derecho a su representación legal y para esto pueden hacer uso de un abogado escogido por ellas o de un defensor público. Los fiscales y la policía judicial que interactúen con las víctimas deben informarles sobre su derecho a recibir orientación, asesoría, asistencia técnica legal y representación legal especializada y gratuita.

#### **4.3.6. SEGUIMIENTO**

Los seguimientos respectivos dados a los casos de denuncia por violencia y/o acoso sexual, buscan mejorar la atención que se les presta a dichos casos, no solo en beneficio del actuar en la policía, sino también para el bienestar de las víctimas. Cada uno de los casos de violencias basadas en género o violencia sexual que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida en este protocolo, será objeto de seguimiento por parte de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces en la sede, donde se verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona victimizada y la situación actual.

El profesional a cargo del caso debe realizar un exhaustivo y periódico seguimiento de todo lo que ocurra en relación con el hecho con el único objetivo de evaluar e informar la evolución de este. En las consultas subsiguientes se debe evaluar el estado de ánimo de la persona, el impacto que ha tenido el acto de violencia, discriminación o acoso y gestionar las acciones que sean necesarias para garantizar la readaptación de la víctima.

El Departamento de Bienestar Universitario registrará los informes de conclusiones y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Para ello contará con el apoyo de los órganos de la Universidad y su personal, así como de los responsables de los Centros, Departamentos y Servicios que tengan competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en los informes de conclusiones. Se deberá prestar especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia, así como en los casos en que haya podido haber afectación en la salud de las personas implicadas. Se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria académica y profesional de las personas afectadas.

#### **4.3.7. CIERRE FORMAL DEL PROCESO**

El cierre formal del proceso, se refiere al momento en el cual, se da por culminado el caso y se hace formal el cumplimiento de las acciones institucionales que se sugieren en el desarrollo de este Protocolo para atender cualquier caso o situación de discriminación, acoso y/o violencia sexual; teniendo en cuenta que se puede considerar dar cierre al caso aun cuando algunas acciones de la Universidad o de Instituciones ajenas a la misma realizan actividades de restauración para crear las condiciones necesarias para abordar las consecuencias negativas originadas por la situación y resolver las diferencias que prevalecen después del evento que dio origen a la aplicación del protocolo continúen en proceso, pero siempre y cuando las mismas ya se encuentren en curso.



## CONCLUSIÓN

El Protocolo de Prevención, Detección y Atención en Casos de Violencia De Género, Acoso y/o Violencia Sexual de la Fundación Universitaria San Pablo, contiene los procesos y los procedimientos vigentes y de aplicación a nivel institucional para los prestadores de servicios. Este documento ha sido diseñado para ser utilizado por profesionales debidamente entrenados en el manejo de víctimas de violencia sexual en los diferentes ámbitos o situaciones que se presenten y, principalmente en sus servicios de urgencias. Además, ofrece a los sectores de protección, justicia y educación, información pertinente sobre los procesos que puedan llevarse a cabo y que deben contemplarse en la atención integral de víctimas de violencia sexual.

La discriminación, violencia de Género, acoso y/o violencia sexual tiene repercusiones en el bienestar y la salud física, mental y social de las víctimas y sus familias, así como de la sociedad en general. En el mundo universitario, pocos niegan esta realidad: que la violencia de género y el acoso son parte del día a día en las instituciones de educación superior en Colombia. No solo la violencia verbal, sino también la física y la psicológica, que rompen espíritus y acaban con carreras, pero que, curiosamente, dejan intactas a las instituciones. Es necesario resaltar el hecho de que, a pesar de todas las medidas de control y regulación contra este tipo de delito, establecidas tanto a nivel nacional como internacional, las características de su ocurrencia (tiempo, lugar y persona) son constantes; tienen patrones comportamentales muy parecidos.

El grupo de agresores más representativo es un conocido, compañero de clases, amigo de la familia o un familiar, por lo cual, los estudios no deben limitarse solo a explorar las causas precipitantes o predisponentes, o la recurrencia del evento, entre otras características, sino también identificar la dinámica y organización familiar que posibilitan el escenario propicio para el desarrollo de este tipo de hechos violentos. Debido a las implicaciones de la discriminación, violencia de Género, acoso y/o violencia sexual en la salud de las personas y en la comunidad universitaria en general, así como de la relevancia del papel de la Universidad en la prevención y detección de la violencia sexual y la atención de las víctimas, se hace necesario contar con herramientas que, de acuerdo con la normatividad colombiana, brinden una atención humana y de calidad para garantizar a las víctimas la recuperación de su salud y la restitución de sus derechos a través de una acción articulada entre los sectores de salud, protección y justicia.

**“En 2005, la investigación Violencia de género en la Universidad de Antioquia concluyó que "al menos una cuarta parte de la población universitaria tiene conocimiento de actos de violencia de género".**

**Esto quiere decir que unos 17.000 miembros de la comunidad, entre estudiantes, profesores y administrativos, conocían al menos un caso ocurrido en el momento de la encuesta. En 2007, la Universidad de Caldas llegó mediante encuestas a la cifra de 84 casos de acoso y ocho violaciones en la institución. En 2008, la Universidad de Manizales logró concluir que solo 7 por ciento de los casos de acoso o abuso sexual en sus instalaciones fueron denunciados y que uno de cada tres denunciantes no recibió ayuda de la universidad”.**

Más cifras oficiales no hay, pero el fenómeno merece con urgencia una investigación, pues los estudios disponibles de algunas universidades logran dejar entrever las dimensiones estos hechos en los planteles.

En resumen, podríamos decir que, estos delitos en las universidades, a pesar de que puede llegar a ser una agresión frecuente y amenazante, es muy diferente a la que se vive en los ambientes escolares básicos en cuanto que no se expone o evidencia a la víctima, sino que se le oculta para desgastarla, fastidiarla o menospreciarla sin que los victimarios consideren que le están haciendo daño. Así, se podría decir que la existencia de violencia, discriminación o acoso en universitarios se caracteriza por una convivencia señalada por la ausencia de respeto, discriminación y prejuicios, con consecuencias psicológicas (personales y relacionales) y académicas. La popularidad de la gestión sexual en las universidades es generalizada, lo que significa que este problema debería estar disminuyendo. Sin embargo, este no es el caso ya que el inverso parece ser cierto. A pesar de los esfuerzos realizados por estas instituciones, la mayoría de ellos todavía tienden a abordar estas cuestiones a la ligera para salvar su reputación.

En general podemos decir que estos actos de violencia son una amenaza mundial, ya que ha habido informes de estudiantes sexualmente hostigados por sus profesores o compañeros de estudios en todo el mundo. Estos hechos son muy desafortunados, ya que el acoso o la violencia sexual pueden llevar a casos de depresión entre las víctimas y a su vez interfieren con el progreso académico. Por lo tanto, se deben implementar recomendaciones y políticas adecuadas para ayudar a minimizar este problema que ha estado en curso a lo largo de los años en las casas de estudio colombianas. Este documento garantiza la incorporación de políticas que guiarán a los estudiantes y al personal involucrado en los métodos para tratar la discriminación, el acoso y la violencia sexual. Estas políticas ayudarán a crear conciencia entre los estudiantes sobre lo que se puede llamar acoso y las medidas que pueden tomar en caso de que se encuentren en algún escenario similar los descritos.

## **ANEXOS**

## TIPOS DE VIOLENCIA DE GENERO EXISTENTE EN COLOMBIA.



Esta es la forma más evidente de violencia. La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, arañazos. Dicho daño puede ser temporal o permanente.

**VIOLENCIA FÍSICA.**



Este tipo de violencia se caracteriza porque, si bien a nivel físico puede no existir una agresión, la víctima se ve humillada, minusvalorada y atacada psicológicamente. Incluye la presencia de humillaciones, amenazas y coacciones (utilizándose en algunos casos la amenaza de agresión física a la víctima o a allegados), desprecio y desvalorización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA.**



Si bien de algún modo podría considerarse dentro de la violencia física, la violencia sexual se refiere concretamente a aquel tipo de situaciones en que una persona es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o bien en que la sexualidad es limitada o impuesta por otra persona.

**VIOLENCIA SEXUAL.**



Se basa en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja o su prole como medida de coacción, manipulación o con la intención de dañar su integridad. También se considera como tal el hecho de obligar a depender económicamente del agresor, impidiendo el acceso de la víctima al mercado laboral mediante amenaza, coacción o restricción física.

**VIOLENCIA ECONÓMICA.**



Son los actos violentos contra una persona en razón de su sexo o preferencia sexual. En muchos casos, son actos que se ejercen contra las mujeres y están relacionados con el control que algunos hombres creen tener sobre ellas, generalmente, aprovechándose de condiciones de indefensión, desigualdad y poder. También puede ocurrir contra hombres que se salen del rol masculino culturalmente aceptado, por ejemplo en casos de violencia homofóbica o por conductas consideradas 'femeninas', como llorar o expresar sus sentimientos.

**VIOLENCIA DE GÉNERO.**

## ACCIONES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO SEXUAL.



- Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad de la Fundación Universitaria San Pablo, el protocolo de prevención de violencia discriminación y/o acoso, así como la ruta de atención para las personas afectadas.



- Acciones orientadas a sensibilizar a la comunidad de la Fundación Universitaria San Pablo, con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de etnia, identidad de género, orientación sexual, etc. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.



- Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad universitaria en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico).

## ÁREAS DE APOYO INTERNAS Y EXTERNAS.



### ACOMPANIAMIENTO PSICOLÓGICO.

El fin primordial del acompañamiento psicológico es la contención y el sostenimiento, que implica ayudar a la víctima contra la irrupción de los propios impulsos y sentimientos y por otro, el fortalecimiento de la víctima, que supone reafirmar su valor y sus derechos como ser humano.




### ASESORÍA LEGAL.

Las personas afectadas tienen derecho a que se le brinde toda la información sobre las diferentes entidades que pueden restablecer sus derechos como víctimas, gozando de la libertad de poner en conocimiento la situación, con la finalidad que se tomen las medidas legales correspondientes hacia el agresor.



### ÁREA DE SALUD.

En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.



### PRDISCIPLINARIOCESO.

El dpto. de ICBF, la Policía Nacional y la Fiscalía General de la Nación tienen la obligación de seguir con diligencia e investigar y judicializar los casos que imputen como violencia sexual: La investigación debe realizarse de forma inmediata, exhaustiva, seria e imparcial, en un plazo razonable y bajo el impulso de los funcionarios judiciales.

**FIN**