

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 1768
11 de diciembre de 2025

POR LA CUAL SE MODIFICA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO.

El Rector General de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, en uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias, y en especial las establecidas en los literales m) y q) del artículo 40 de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política reconoce a las Instituciones de Educación Superior la autonomía universitaria en virtud de la cual, estas gozan de autodeterminación administrativa que les permite expedir las normas internas mediante las cuales regularán todo lo concerniente a su estructura y funcionamiento.

Que la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, cuenta con unos Estatutos aprobados por el Consejo Fundadores, a través del Acuerdo 293 de 9 de agosto de 2019, modificados parcialmente por el Acuerdo 300 del 31 de enero de 2020, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución N° 003451 del 10 de marzo de 2020, que definen su misión y objetivos institucionales, su estructura general, las funciones sustantivas que tendrá a su cargo y los principios filosóficos que orientan sus actividades de docencia, investigación y proyección social.

Que a través del Acuerdo 297 del 13 de diciembre de 2019, modificado y compilado en el Acuerdo 347 del 22 de octubre de 2021, adoptó su Reglamento Orgánico, con el propósito de fortalecer la institucionalidad, el buen gobierno, y lograr el empoderamiento de las Sedes y sus unidades académicas, así como la consolidación de sus capacidades para cumplir con el compromiso de brindar educación de calidad al alcance de todos.

Que el literal d) del artículo 12 de los Estatutos establece que, para el cumplimiento de sus objetivos, la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO desarrolla la función básica de bienestar universitario mediante la cual procura la atención de los miembros de la comunidad educativa y estimula la creación de un ambiente educativo, basado en valores, fraternal y armónico que propicie el desarrollo de todas las personas que integran dicha comunidad.

Que según los literales m) y q) del citado artículo, son también funciones del Rector General *“Expedir resoluciones mediante las cuales desarrolle y logre la aplicación al interior de la institución de las políticas, lineamientos y directrices que emanen del Consejo de Fundadores y demás Consejos del gobierno general”, y “Ejercer las demás funciones que le corresponden conforme a las leyes, las normas internas de la institución, las que le sean asignadas por el Consejo de Fundadores y, aquellas*

que no correspondan a otra autoridad y que sean necesarias para la buena marcha del Sistema Universitario”, respectivamente.

Que mediante la expedición de la Ley 248 de 1995, Colombia ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belem do Pará, en la cual se afirmó que la violencia contra la mujer *“constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros”*.

Que mediante la expedición de la Ley 1257 de 2008, se adoptaron las normas que permiten *“garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”*.

Que el carisma de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO y en general de la Organización Minuto de Dios, se inspira en *el humanismo cristiano*, el cual reconoce el valor de la persona humana en su integralidad, comprometiéndose con su desarrollo personal y colectivo.

Que, de acuerdo con el modelo educativo institucional, UNIMINUTO promueve el desarrollo de todas las dimensiones de la persona, reconociendo las potencialidades de cada uno, teniendo en cuenta ideas, creencias, valores, actos, palabras y contextos del estudiante o comunidad, para contribuir a la construcción de su bienestar personal y comunitario.

Que mediante la Resolución 1521 del 28 de agosto de 2019, se aprobó el Protocolo de Atención para casos de maltrato físico, psicológico y/o económico, acoso y violencia sexual de UNIMINUTO, cuyo propósito era orientar de manera integral a los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO, sobre cómo prevenir y cómo actuar, en el momento de presentarse situaciones descritas en el protocolo, buscando garantizar la integridad, cuidado y bienestar de todos ellos.

Que a través de la Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional estableció 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, razón por la cual UNIMINUTO, expidió la Resolución Rectoral N° 1626 del 24 de enero 2023.

Que UNIMINUTO como actor clave en la formulación y ejecución de proyectos con Organizaciones Internacionales y Nacionales, identificó la necesidad de establecer una ruta específica para la atención de los casos de Explotación y Abuso sexual, para lo cual expidió la Resolución N° 1653 del 30 de agosto de 2023.

Que la Ley 2365 de 20 de junio de 2024, estableció medidas integrales y obligatorias para las instituciones educativas, dirigidas a prevenir, atender, sancionar y reparar de manera efectiva todas las formas de violencia, incluida la violencia basada en género, en los distintos entornos educativos. Lo anterior, exigiendo a las Instituciones de Educación Superior la adopción y actualización de protocolos para incorporar los principios de debida diligencia, enfoque de derechos humanos, interseccionalidad, no discriminación, no revictimización y garantías de no repetición.

Que con motivo a la expedición de la Ley 2365 de 20 de junio de 2024, se realizó la verificación de la normativa interna vigente, siendo necesario el ajuste del Protocolo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, motivo por el cual, se procedió con la expedición de la Resolución No. 1692 del 16 de agosto de 2024.

Que, UNIMINUTO tiene como referente para la construcción del protocolo *“protocolo de prevención, detección, atención y protección contra cualquier tipo de violencias o discriminación”* el Decreto 1330 de 2019, como instrumento orientador para la garantía de espacios educativos seguros y con condiciones de calidad, en cumplimiento de las políticas institucionales y demás normativa aplicable en materia de prevención, atención, sanción y protección frente a violencias basadas en género y discriminación, para la educación superior.

Que, la Ley 2528 de 2025 de 04 de agosto de 2025, aprobó el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, mediante el cual, entre otras cosas, se reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y se recuerda la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas.

Que, a efectos de compilar la normativa existente en UNIMINUTO, y dar claridad frente a la ruta que debe seguirse en los casos de Explotación y Abusos Sexuales, es pertinente actualizar la versión actual del Protocolo de Protección contra cualquier tipo de Violencias o Discriminación de la Institución e incorporar integralmente al mismo, el Anexo denominado *“Atención de casos de EAS que se presenten en las comunidades donde UNIMINUTO desarrolle Proyectos”*.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el **Protocolo de prevención, detección, atención y protección contra cualquier tipo de violencias o discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO**, modificado por la Resolución No. 1692 del 16 de agosto de 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO: Incorporar el Anexo “Atención de casos de EAS que se presenten en las comunidades donde UNIMINUTO desarrolle Proyectos”, al **Protocolo de protección contra cualquier tipo de violencias o discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO**, los cuales se compilan en un solo texto normativo.

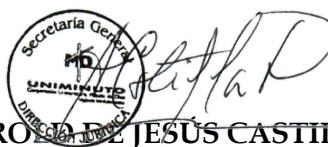
ARTÍCULO SEGUNDO. La Dirección de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Vicerrectoría General Académica de UNIMINUTO, será la encargada de socializar el presente Protocolo a todas las unidades competentes de las Sedes de la Institución, así como de efectuar seguimiento a los avances y logros que demuestren la efectividad en su implementación.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga expresamente la Resolución No. 1692 del 16 de agosto de 2024.

Comuníquese y Cúmplase.

Dada en Bogotá D.C. el 11 de diciembre de 2025.

El Rector General,



P. HAROLD DE JESÚS CASTILLA DEVOZ, CJM.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
1. OBJETIVOS.....	9
1.1. Objetivo General.....	9
1.2. Objetivos Específicos.	9
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES RELACIONADAS EN EL PROTOCOLO.	10
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES QUE SON LA BASE DEL PROTOCOLO.....	14
5. ACCIONES PREVENTIVAS CONTRA CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO-.	15
6. ORIENTACIONES EN TORNO AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN CASOS DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACION REPORTADOS EN UNIMINUTO.....	16
6.1. De los derechos de la posible víctima.	16
6.2. De los derechos de la persona presuntamente agresora o investigada.	17
6.3. De los deberes de los miembros de la comunidad educativa.	17
6.4. De los deberes de UNIMINUTO.....	18
7. ACCIONES DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN UNIMINUTO.	19
7.1. Unidades competentes de las acciones de detección y atención permanente.....	19
7.2. ¿Quién puede poner en conocimiento la situación?.....	19
7.3 Acciones de Detección Temprana.	20
8. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN DE TODO TIPO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.	20
8.1. Actuación institucional.....	20
8.2. En los casos en que el acto de violencia o discriminación esté ocurriendo.....	21
8.3. Tipos de atención y/o orientación para los posibles casos de violencia o discriminación.	21
8.4. Procedimiento de atención.	22

9. DE LA INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LA SANCIÓN POR POSIBLE CASO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN AL INTERIOR DE UNIMINUTO	25
9.1 Medidas Retributivas.	27
9.2. Criterios para aplicación de las medidas retributivas.	28
10. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL.....	28
11. COMPROMISO DE UNIMINUTO PARA QUE NO SE REPITA LA VIOLENCIA, RESTAURAR Y NO DAÑAR MÁS A LAS VÍCTIMAS.	29
11.1 Acciones para evitar que la violencia se repita.	30
11.2 Acciones de Restauración con enfoque formativo.	30
11.3 Seguimiento y evaluación de las medidas de atención y no repeticiones realizadas.	31
11.4 Acciones para prevenir dañar más a las víctimas (No Revictimización).	32
12. INDICADORES Y MECANISMOS DE MEDICIÓN DE IMPACTO.....	32
12.1 Indicador de prevención.	32
12.2 Indicador de gestión de casos de violencia y discriminación.	33
12.4 MECANISMOS DE MEDICIÓN DE IMPACTO	34
REFERENCIAS	35
ANEXO 1.....	37
ATENCIÓN DE CASOS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES - EAS QUE SE PRESENTEN EN LAS COMUNIDADES DONDE UNIMINUTO DESARROLLE PROYECTOS.....	37
ANEXO 2.....	40
INFORMACIÓN DE LAS AUTORIDADES NACIONALES	40
ANEXO 3.....	41
DIRECTORIO DEL PERSONAL DESIGNADO EN UNIMINUTO PARA ATENDER LAS QUEJAS DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA.....	41

INTRODUCCIÓN.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO- contempla como uno de sus principios rectores la integralidad del ser humano como hijo de Dios, digno de respeto, y, por lo tanto, llamado a su completo desarrollo, como individuo y como miembro de una comunidad que se enlaza con el deber de un comportamiento adecuado.

El citado principio ha sido inspirado por el Evangelio, por las enseñanzas de la Iglesia Católica, el carisma de la Organización Minuto de Dios y la espiritualidad Eudista; se fundan en valores que guían la actuación humana, reconociendo a todos los miembros de la comunidad su dignidad, derechos, la autonomía para ejercer libremente el consenso y el disenso en una Institución donde se ofrece apoyo mutuo y testimonio fraternal.

En consonancia con lo anterior, en el Plan de Desarrollo Institucional, se acoge el Pacto Educativo Global *“para reavivar el compromiso por y con las jóvenes generaciones, renovando la pasión por una educación más abierta e incluyente, capaz de la escucha paciente, del diálogo constructivo y de la mutua comprensión”* (Global Compact on Education, s.f.1). En cumplimiento del Pacto, existen tres vías de actuación relacionadas con el reconocimiento de los miembros de nuestra comunidad:

- *Poner a la persona en el centro:* contra la cultura del descarte, poner en el centro de todo proceso educativo a la persona, para hacer emerger su especificidad y su capacidad de estar en relación con los demás.
- *Escuchar a las jóvenes generaciones:* escuchar la voz de los niños, adolescentes y jóvenes para construir juntos un futuro de justicia y de paz, una vida digna de toda persona y,
- *Promover a la mujer:* favorecer la plena participación de las niñas y las jóvenes en la educación.

Aunado a lo anterior, el Proyecto Educativo Institucional de UNIMINUTO, concibe a la comunidad educativa², como un colectivo de profesores, estudiantes, egresados³ y

1 Global Compact on Education. (s.f.). Vademecum | Pacto educativo: global. <https://www.educationglobalcompact.org/en/resources/vademecum-espanol-925/>

²Se comparte la definición del papa Juan Pablo II en la Ex Conde Ecclesiae sobre la universidad, que menciona que la comunidad académica, “de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales. Ella goza de aquella autonomía institucional que es necesaria para cumplir sus funciones eficazmente y garantiza a sus miembros la libertad académica, salvaguardando los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común” (Juan Pablo II, 1990, p. 18).

³ Entiéndase incluidos dentro del alcance del presente Protocolo los “egresados no graduados”, en línea con lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento Estudiantil de la Institución.

servidores administrativos iguales en su dignidad humana, diversos en sus experiencias y sus funciones, que, en el ámbito educativo, procuran objetivos comunes de orden humano, social, científico, económico, territorial y cultural, alineados con la misión institucional. (Pág. 31. PEI 2021).

En el mismo sentido, la proyección social de UNIMINUTO tiene una clara vocación por la justicia social, la dignidad humana y, por ende, el desarrollo integral sostenible. Esta postura se inserta en el desarrollo de diferentes líneas de interacción social, que responden a las exigencias del mundo de hoy, que se concretan en una propuesta de desarrollo integral de las comunidades que ha sido modelo de gestión para Colombia y el mundo, apalancada en el diseño e implementación de alianzas para la superación de la pobreza.

En el marco de lo anterior y en atención a lo consagrado en la Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, los estándares de organización internacionales con los que UNIMINUTO desarrolla proyectos de alto impacto para la población vulnerable de nuestros territorios, enmarcándolo en la Protección contra cualquier tipo de violencias o discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO, con el propósito de persistir en el cuidado y garantía de los derechos de la comunidad educativa.

En ese sentido, la protección y el bienestar de los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO, sin importar el rol que desempeñen —ya sea como estudiantes, profesores, servidores administrativos de la Institución, o como participantes, beneficiarios o actores en el marco de proyectos desarrollados a través de alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, así como con actores públicos o privados— deben regirse por lo establecido en el presente documento.

La aplicación de este Protocolo hace parte integral del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de UNIMINUTO, por lo cual su implementación será documentada en los informes de autoevaluación institucional, en la aplicación de indicadores de prevención y gestión, en los procesos de monitoreo y evaluación, así como en los planes de mejoramiento institucional.

1. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General.

Asegurar, al interior de UNIMINUTO, la promoción, prevención, atención y detección a cualquier tipo de violencia o discriminación, en aras de contar con entornos seguros y respetuosos a través de la formación integral de la comunidad educativa y una cultura de cero tolerancias.

1.2. Objetivos Específicos.

- Diseñar estrategias de formación y prevención en la comunidad educativa, con el fin de advertir posibles casos de cualquier tipo de violencias o discriminación en UNIMINUTO.
- Reconocer, al interior de la Institución, que existen personas con múltiples identidades y condiciones, de manera que en todas las etapas previstas en el Protocolo se ofrezcan respuestas contextualizadas a cada realidad.
- Fortalecer los procesos de formación, socialización y sensibilización en la comunidad educativa de UNIMINUTO contra cualquier tipo de violencia o discriminación, orientados a su prevención y detección en el marco de una cultura del cuidado mutuo, dando a conocer la ruta de atención existente.
- Acompañar por parte de las unidades de Bienestar o Talento Humano, los casos reportados, brindando una atención integral, efectiva, oportuna y libre de revictimización.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo está dirigido a todos los estudiantes, profesores, y servidores administrativos de UNIMINUTO, en sus diferentes niveles, a los consultores, proveedores, contratistas y demás personas relacionadas que tengan un vínculo académico o contractual con la Institución.

En consecuencia, los espacios que cobijarán las normas dispuestas en el presente Protocolo son:

- Espacios físicos del campus universitario, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones de UNIMINUTO ubicadas en sus Sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar universitario.

- Espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.
- Espacios fuera de las aulas donde se desarrollen actividades académicas, deportivas, institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas, pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado o tesis, entre otros, vinculados en el ámbito educativo o laboral, que tengan relación con el quehacer institucional.
- Territorios donde UNIMINUTO tenga presencia en el desarrollo de convenios, alianzas con Organismos nacionales o internacionales, comunidad, actores del sector público o privado, entre otros.
- Casos que sean reportados a la Institución por personas vinculadas con motivo de contratos celebrados con proveedores de bienes o servicios, ocurridos dentro de las instalaciones de UNIMINUTO y que involucre un miembro activo de la comunidad educativa, se activará el Protocolo.

3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES RELACIONADAS EN EL PROTOCOLO.

Con el propósito de asegurar la atención pertinente e integral de las posibles personas víctimas de las situaciones que se describen en la presente Protocolo, se precisa algunas de las definiciones que se conciben como situaciones de cualquier tipo de violencias o discriminación en los entornos presenciales, digitales y tecnológicos:

- **Acoso Sexual.** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).
- **Acoso Escolar o Bullying.** Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de Profesores contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra Profesores, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (Artículo 2 de la Ley 1620 de 2013).

- **Acoso Laboral.** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006).
- **Ciber Acoso o Cyberbullying.** Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico (Artículo 2 de la Ley 1620 de 2013).
- **Delitos sexuales informáticos:** los delitos sexuales pueden ser realizados utilizando medios informáticos. En este sentido, se pueden llevar a cabo actos de hostigamiento o acoso verbal con fines sexuales no consentidos y prevalimiento manifiesto por el correo electrónico o por aplicaciones de mensajería instantánea (C. P., artículo 210-A, adc. Ley 1257 de 2008, art. 29); inducir o constreñir a una persona a ejercer la prostitución (C. P., artículos 213 y 214, mod. Ley 1236 de 2008, arts. 8 y 9); organizar, facilitar o participar en el comercio carnal o explotación sexual de menores de dieciocho años (C. P., artículo 213-A, adc. Ley 1329 de 2009, art. 2); administrar o financiar de manera virtual casas o establecimientos dedicados a la práctica de actos sexuales con menores (C. P., artículo 217, Ley 1236 de 2008, art. 11); solicitar o demandar directa o indirectamente por medios virtuales a un menor de dieciocho años la realización de acceso carnal o actos sexuales diversos (C. P., 217-A, adc. Ley 1329 de 2009, art. 3); fotografiar, filmar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, almacenar, transmitir, exhibir, usar e intercambiar, por medios virtuales, representaciones reales de actividades sexuales que involucren a menores de dieciocho años (C. P., artículo 218, adc. 1336 de 2009, art. 24); dirigir, organizar o promover actividades turísticas en las que se utilizan sexualmente a menores de edad (C. P., artículo 219, mod. Ley 1336 de 2009, art. 23); utilizar o facilitar medios de comunicación –correo tradicional, redes globales, telefonía, etc.– para obtener, solicitar, ofrecer o facilitar contacto o actividad con fines sexuales con menores de dieciocho años (C. P., artículo 219-A, mod. 1329 de 2009, art. 4); entre otras conductas criminales. En teoría, casi todos los delitos sexuales previstos en el C. P. admiten ser realizados como delitos informáticos o virtuales.⁴
- **Discriminación.** Se refiere a cualquier posibilidad de relacionamiento o trato desfavorable o lesivo hacia una persona, por asuntos relacionados con orientación sexual, identidad de género, su sexo, etnia, lugar de procedencia y su condición socioeconómica. Se puede presentar de carácter positivo o negativo, en el primer caso diferenciando los derechos de un grupo particular, incurriendo en segregación y en

⁴ Posada Maya, R. (2021). ¿Delincuencia sexual virtual? Una aproximación desde la revolución tecnológica. *Estudios críticos 8: jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*.

segundo caso negando los derechos al mismo segmento poblacional (Ley 1752 de 2015).

- **Doxing.** La acción o proceso de buscar y publicar información privada o de identificación sobre un individuo en particular en Internet, generalmente con intenciones maliciosas.
- **Intento de Femicidio:** Atentar contra la vida de una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Ley 1761 de 2015).
- **Ofensa Sexual.** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
- **Personal Humanitario.** En caso de que **UNIMINUTO** actúe como cooperante en proyectos con Organizaciones Internacionales y Nacionales, se entenderán como las personas contratadas para el desarrollo del convenio.
- **Población Participante.** En caso de que **UNIMINUTO** actúe como cooperante en proyectos con Organizaciones Internacionales y Nacionales, se entenderán como los beneficiarios que acceden a los servicios y bienes propios del convenio pactado.
- **Persona Presunta Agresora o Persona Investigada.** Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.
- **Persona Víctima.** Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.
- **Pornografía con Niños, Niñas y Adolescentes.** Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
- **Queja.** Es la expresión a través de la cual se pone en conocimiento ante las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de **UNIMINUTO**, un hecho o situación que pueda ser considerada como un posible acto de violencia, de conformidad con lo establecido en el presente Protocolo.
- **Sextorsión.** Categoría amplia de explotación sexual en la que el abuso de poder es el medio de coerción, así como a la categoría de explotación sexual en la que la amenaza de publicación de imágenes o información sexual es el medio de coerción.

- **Sexting.** Se refiere al envío o intercambio de mensajes, audios, imágenes, videos con contenido sexual explícito de manera consentida y voluntaria, de sí mismo o de otro con su autorización, a través de dispositivos electrónicos; puede llevarse a cabo por personas de cualquier edad, a excepción de los menores de 14 años. Cuando el material con contenido sexual comienza a circular entre terceros sin la autorización del titular de la información se vulneran sus derechos fundamentales a la intimidad, honra, libre desarrollo de la personalidad, libertad sexual. Es así, que esta práctica que es lícita se puede desbordar dando paso a la comisión de una pluralidad de conductas punibles como la extorsión, constreñimiento ilegal, pornografía con menor de 18 años, acceso carnal, actos sexuales, entre otros, que amenazan o vulneran derechos fundamentales producto de la divulgación maliciosa e intencional de información con contenido sexual sin la anuencia del titular de ésta.⁵
- **Violación/Asalto Sexual.** Es definido por la Organización Panamericana de la Salud - OPS como "cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona".
- **Violencia de Género.** Cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. (Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, 2021).
- **Violencia Económica y Patrimonial.** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios en contra de la posible persona víctima por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas (Artículo 2 de la Ley 1257 de la 2008).
- **Violencia Física.** Cualquier acto que esté orientado a poner en riesgo o a disminuir la integridad corporal de una persona (Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008).
- **Violencia por prejuicio:** La CIDH parte del concepto de violencia por prejuicio para entender la violencia que es ejercida contra las personas que se perciben como trasgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos "femeninos" y

⁵ Palta Velasco, Willian Fredy, Restrepo Rodríguez, Julio César, & Rivera Cepeda, Geraldine. (2022). *La regulación legal del Sexting en Argentina y México y su aportación a Colombia. Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 8(22), 165-193. Epub 28 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v8i22.514>

“masculinos” estándar.⁶

- **Violencia Psicológica.** Acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización o inferioridad sobre sí misma, que le generan baja de autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo (Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008; Sentencia T-338, 2018).
- **Violencia Sexual.** 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 la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo⁷.

La Organización Mundial de la Salud - OMS plantea igualmente que la “violencia sexual abarca el sexo bajo coacción de cualquier tipo incluyendo el uso de la fuerza física, las tentativas de tener sexo bajo coacción, la agresión mediante órganos sexuales, el acoso sexual incluyendo la humillación sexual, el matrimonio o cohabitación forzados incluyendo el matrimonio de menores, la prostitución forzada y comercialización de mujeres, el aborto forzado, la denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o adoptar medidas de protección contra enfermedades, y los actos de violencia que afectan la integridad sexual de las mujeres, tales como la mutilación genital femenina y las inspecciones para comprobar la virginidad. (Ley 1257 de 2008).

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES QUE SON LA BASE DEL PROTOCOLO.

Acción sin daño: Las actuaciones institucionales de UNIMINUTO propenderán en todo momento por el bienestar y la seguridad de las partes involucradas, a fin de evitar cualquier situación que afecte su integridad y bienestar.

Debida diligencia: los funcionarios de la institución encargados de recibir, atender y acompañar los casos deberán tomar las medidas adecuadas y oportunas para prevenir los abusos, proteger a la víctima y acompañarla en el proceso.

Derecho a la dignidad humana: Toda persona, independientemente de su condición social, económica y moral, identidad sexual, posee, intrínsecamente, una dignidad como

⁶ Inter-American Commission on Human Rights. Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América / Comisión Interamericana de Derechos Humanos. ISBN 978-0-8270-6503-1. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁷ Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y salud. Washington DC. OPS 2003.

hijo o hija de Dios que es invulnerable. Por lo tanto, debe ser siempre tratado con respeto y cuidado, en consonancia con los valores y principios de UNIMINUTO.

No Revictimización: todo individuo debe ser tratado con dignidad y respeto. Debe limitarse al mínimo toda injerencia en su vida privada y cantidad de intervenciones a la que sea expuesto, asegurando así que no se realicen intervenciones innecesarias. Respetar en todo momento su voluntad, evitar estigmatizar y culpabilizar. Actuar desde el **enfoque de Acción Sin Daño**.

Perspectiva Diferencial e Interseccional: parte de reconocer características de raza, etnia, diversidad sexo-genérica, lugar de procedencia, condición de discapacidad, etc. que puedan articularse para producir experiencias de violencia o discriminación diferenciadas o acentuar las experiencias de violencia o discriminación, y a partir de este reconocimiento, poder atender de manera particular y diferenciada las afectaciones o riesgos derivados del cruce de estas categorías de desigualdad.

Protección de la salud: en todos los casos se debe priorizar el cuidado, respeto y protección de todo individuo garantizando el más alto nivel posible de salud física y psíquica y el acceso a servicios de tratamiento integral.

Los principios se encuentran enmarcados y deben atenderse en las relaciones y ejecución de todas las relaciones que surjan de la interacción entre los miembros de la comunidad educativa y el personal vinculado para el desarrollo de proyectos con organizaciones internacionales y nacionales.

5. ACCIONES PREVENTIVAS CONTRA CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-.

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos y evitar casos de cualquier tipo de violencias o discriminación, las acciones preventivas establecidas al interior de la Institución contribuirán a prevenir o minimizar cualquier tipo de violencia o discriminación en los miembros de la comunidad universitaria. En ese sentido se busca minimizar las posibles situaciones que originan la activación del Protocolo y adoptar acciones transversales que promuevan la participación de toda la comunidad educativa, en la reflexión hacia la eliminación y sanción de todas las formas de violencias o discriminación.

Los Encargados de las acciones preventivas: Estas acciones que tendrán un carácter transversal, contarán con la participación de toda la comunidad educativa, en la reflexión de prevenir todas las formas de violencia o prácticas de discriminación. El Director de Asuntos Estudiantiles y Bienestar a nivel nacional, los Directores o Coordinadores de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Rectorías de **UNIMINUTO**, serán los encargados de diseñar e implementar acciones encaminadas a fortalecer una cultura del reconocimiento del otro como persona, su valor y el respeto mutuo, en el marco de la filosofía y los principios institucionales, que

prevenga todo tipo de violencia o discriminación.

Dentro de las acciones preventivas se encuentran las siguientes:

- Promover en la comunidad educativa, el valor y la dignidad de toda persona, generando espacios de cero tolerancias contra cualquier tipo de violencias o discriminación.
- Tener una comunicación clara y frecuente, en toda la comunidad educativa, sobre la tolerancia cero a cualquier tipo de violencias o discriminación y de esta manera lograr identificar riesgos evidenciados al interior de la Institución.
- Fortalecer los espacios y procesos de formación, dentro de la comunidad educativa, que lleven a evitar el silencio, los tabús y el abuso de poder, fortaleciendo la cultura de la transparencia y el respeto de sí mismo y de los demás.
- Gestionar espacios de capacitación y formación regulares, previamente definidos, para los equipos de trabajo, especialmente para aquellos servidores administrativos pertenecientes a las áreas que deben atender directamente casos de violencias o discriminación, de conformidad con lo determinado en el presente Protocolo.
- Teniendo en cuenta la modalidad de formación, los contextos y las realidades de cada región donde UNIMINUTO hace presencia, desarrollar talleres, seminarios, campañas, entre otros, que contribuyan a prevenir cualquier tipo de violencias o discriminación.

Los Encargados de la construcción de estrategias de comunicación son las Unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de las Sedes, en coordinación con las Unidades competentes a nivel de Sistema, quienes diseñarán las estrategias de comunicación para la divulgación de las acciones preventivas.

6. ORIENTACIONES EN TORNO AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN CASOS DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACION REPORTADOS EN UNIMINUTO.

6.1. De los derechos de la posible víctima.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, si un miembro de la comunidad educativa de **UNIMINUTO** es una posible víctima de violencia o discriminación, tendrá entre otros, los siguientes derechos:

- Ser tratado con dignidad, intimidad, confidencialidad y respeto, evitando su revictimización y no repetición.
- Ser informado acerca de los procedimientos administrativos y legales que se derivan y que puede adelantar ante la ocurrencia de cualquier situación que se configure como una conducta punible, evitando su revictimización.
- Ser informado acerca de los medios disponibles para poner en conocimiento de la Institución cualquier tipo de violencia o discriminación; así como de los

- servicios de atención en salud disponibles a los que puede acceder para atender tal situación.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos.
 - Tener acceso a los servicios de orientación y consejería gratuitos, atendidos por personal idóneo.
 - Asegurar un debido proceso justo y equitativo, en cumplimiento de todas las garantías legales, procesales y constitucionales vigentes.
 - Ser informado y acompañado en la activación de los mecanismos de protección a los que tiene derecho por ley, así como a que se le garanticen medidas de protección a nivel institucional cuando correspondan, especialmente cuando los antecedentes o gravedad de los hechos victimizantes, puedan poner en peligro la vida o integridad personal de la víctima.
 - A decidir voluntariamente si desea ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

6.2. De los derechos de la persona presuntamente agresora o investigada.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, si un miembro de la comunidad educativa de **UNIMINUTO** es un presunto agresor de violencias o discriminación, tendrá entre otros, los siguientes derechos:

- Ser tratado con dignidad, intimidad, confidencialidad y respeto.
- Garantizar los principios constitucionales de debido proceso, presunción de inocencia, defensa y contradicción.
- Ser informado acerca de los procedimientos administrativos y legales que se derivan y que pueden adelantar ante la presentación de la queja.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos.

6.3. De los deberes de los miembros de la comunidad educativa.

Desde el Humanismo Cristiano, uno de los Principios Institucionales, **UNIMINUTO** asume al ser humano de manera integral y “como hijo de Dios, digno de respeto, y por lo tanto llamado a su completo desarrollo, como individuo y como miembro de una comunidad”. Apartir de esta comprensión, todos los miembros de la comunidad educativa son sujetos activos y responsables del reconocimiento del otro como persona y como hijo de Dios, del mutuo cuidado, respeto y acatamiento del presente Protocolo, en particular tienen el deberde:

- **Estudiantes:** los estudiantes deben comprometerse con vivenciar los Principios Institucionales, con el fin de aportar en la consolidación de una sociedad más justa, respetuosa, igualitaria y en paz. Igualmente, deben propiciar relaciones respetuosas de las diferencias, y prevenir cualquier tipo de violencias o discriminación con los demás miembros de la comunidad educativa, en el marco

de las actividades académicas, administrativas y misionales en las que participen.

Al mismo tiempo, al acoger la filosofía institucional, podrá, en cualquier ámbito o situación, reconocer al otro como persona y dar cuenta de su formación como profesional, en el buen trato y respeto.

- **Profesores:** los profesores de UNIMINUTO, además de cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Profesorado, deben conocer, vivir y promover la Filosofía y Principios Institucionales. De esta manera, podrán permear en sus estudiantes la cultura del respeto y cuidado del otro como persona e hijo de Dios y así contribuir a la formación integral de estos. Los profesores deben fortalecer, con los demás servidores administrativos, un ambiente de respeto mutuo y buen trato, en el marco de una cultura de Bienestar. Para ello los profesores tienen el deber de generar espacios académicos seguros, en los que se propenda por el desarrollo de prácticas de cuidado entre los participantes. El profesor acoge al estudiante, respetando su identidad y creando relaciones individuales y colectivas que permitan practicar la escucha activa y la resolución de los conflictos que eventualmente surjan.
- **Servidores administrativos:** los servidores administrativos, igualmente deben comprometerse con vivenciar la Filosofía y Principios Institucionales, con el fin de aportar en la consolidación de una sociedad más justa, respetuosa, igualitaria y en paz. Además, deben favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria, basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.

6.4. De los deberes de UNIMINUTO.

En aras de garantizar los derechos de todas las personas de la comunidad educativa, existe un deber por parte de las Unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de todas las Rectorías de **UNIMINUTO**, relacionado con llevar un registro específico de los casos o situaciones presentadas al interior de la Institución que generen la activación del Protocolo. Por lo anterior, una vez **UNIMINUTO** tiene conocimiento de la queja, es su deber garantizar, desde el primer contacto, y durante todo el proceso de intervención, la confidencialidad de la información de los datos de quien pone en conocimiento la situación, de la posible persona víctima, de los presuntos responsables, así como de los hechos ocurridos. De igual forma, **UNIMINUTO** garantizará el debido tratamiento de los datos personales de los miembros de la comunidad educativa involucrados en estas situaciones, de conformidad con lo establecido en la Política de Tratamiento de Información de la Institución⁸.

⁸ Ver: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://portalweb-uniminuto.s3.amazonaws.com/activos_digitales/Acuerdo+No+397+Actualiza+y+Aprueba+Politica+de+Tratamiento+de+Informaci%C3%B3n.pdf](https://portalweb-uniminuto.s3.amazonaws.com/activos_digitales/Acuerdo+No+397+Actualiza+y+Aprueba+Politica+de+Tratamiento+de+Informaci%C3%B3n.pdf)

Atendiendo a este deber, el profesional de la respectiva Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano, podrá señalar a las áreas correspondientes dentro de **UNIMINUTO**, que la persona que ha sido posible víctima de estos casos sea amparada por este Protocolo en cualquier situación académica o laboral, si le aplica; sin que para ello requiera exposición de los datos o información particular sobre la situación que se ha presentado. Lo anterior, a fin de conservar de manera adecuada y asegurar la información en cumplimiento del debido proceso.

7. ACCIONES DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN UNIMINUTO.

La Institución ejecutará una serie de acciones que permitan fortalecer la detección y atención de los presuntos casos de violencias o discriminación, las cuales comprenden:

7.1. Unidades competentes de las acciones de detección y atención permanente.

Las Unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano, recibirán, redireccionarán, atenderán y harán las orientaciones respectivas, propiciando espacios seguros y confidenciales. Así las cosas, cualquier persona de la comunidad educativa que detecte este tipo de conductas o desee reportarla, podrá acudir ante estas unidades para activación del Protocolo. Al mismo tiempo, socializará el caso a las unidades internas de **UNIMINUTO**, que, según el caso, deban ser notificadas.

7.2. ¿Quién puede poner en conocimiento la situación?

En el marco del presente Protocolo, quien tenga conocimiento de un hecho relacionado con casos de violencia o discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – **UNIMINUTO**, podrá activar ruta de atención ante la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o Unidad de Talento Humano de **UNIMINUTO** de cada una de las Rectorías, así:

- La posible víctima del hecho de violencia o discriminación.
- Cualquier miembro de la comunidad educativa autorizado por la posible víctima.
- Cualquier miembro de la comunidad educativa, aun cuando no cuente con autorización de la posible víctima, o cuando ésta sea menor de edad.

El reporte del caso se podrá realizar de manera presencial, telefónica o vía correo electrónico de cada Rectoría (Anexo 3), en cualquier momento, con independencia del tiempo que haya transcurrido desde el evento. La recepción deberá ser atendida de manera oportuna por el personal de la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o la Unidad de Talento Humano de **UNIMINUTO** de cada una de las Rectorías, y, en todo caso, se dará respuesta inicial en un plazo no mayor al siguiente día hábil contado desde su recepción.

Las posibles víctimas serán orientadas por las Unidades mencionadas sobre las entidades externas competentes de atención a las cuales pueden acudir para poner en conocimiento cualquier situación señalada en este Protocolo. Al mismo tiempo, UNIMINUTO tramitará el caso en lo competente a través de sus unidades internas, que, de conformidad con el procedimiento interno existente, deban ser notificadas.

En caso de que la posible víctima no cuente con habilidades lecto-escritoras o dificultades de comprensión respecto de los términos contenidos en el presente Protocolo, el profesional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o de Talento Humano explicará mediante un lenguaje claro y accesible en qué consiste el consentimiento o asentimiento requerido, así como las acciones a seguir en la gestión del reporte.

7.3 Acciones de Detección Temprana.

UNIMINUTO tiene como propósito establecer acciones concretas que permitan dentro de la detección alertas tempranas y de diagnóstico institucional preventivo, que incluirá:

- Gestión de los reportes.
- Aplicación de encuestas de percepción sobre UNIMINUTO como un espacio seguro para la vida.

El diagnóstico institucional permitirá la identificación de patrones de riesgo detectados que aportarán a los ajustes que sean necesarios aplicar en los instrumentos y acciones de prevención y atención.

8. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN DE TODO TIPO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.

UNIMINUTO, en los casos donde se presenten hechos de violencia o discriminación, debe siempre:

8.1. Actuación institucional.

- Recibir y registrar el reporte presentado de manera presencial, telefónica o por correo electrónico. Quien ponga en conocimiento el caso debe informar en lo posible: momento y lugar de los hechos, personas involucradas, descripción detallada y datos de contacto de la persona que pone la queja, la posible víctima y el presunto infractor.
- Gestionar el consentimiento informado para mayores de 18 años o asentimiento informado, en el caso de menores de edad.
- Cuando el reporte se realice de manera anónima en caso de ser posible se le solicitará mayor información; sin perjuicio de la activación del protocolo que haya a lugar.

8.2. En los casos en que el acto de violencia o discriminación esté ocurriendo.

Ante esta circunstancia, la víctima o cualquier miembro de la comunidad educativa deberá dar aviso inmediato al cuerpo de seguridad de UNIMINUTO, con el fin de lograr la mediación y cese de la agresión, mientras se tiene contacto directo con el apoyo de la autoridad competente. En caso de que no exista cuerpo de seguridad en el lugar de la agresión, se acudirá a la Policía Nacional y, en compañía del personal de la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, o de la Unidad de Talento Humano de la Sede, se tomarán las medidas necesarias para garantizar la protección de la víctima y la cesación de la conducta violenta.

8.3. Tipos de atención y/o orientación para los posibles casos de violencia o discriminación.

La posible víctima, o la persona que ponga en conocimiento los hechos, contará por parte de la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o a la Unidad de Talento Humano de la respectiva Sede, con las siguientes atenciones y orientaciones según corresponda.

La atención institucional comprende las siguientes acciones:

- **Recepción formal del reporte:** El cual podrá ser recibido de manera presencial, telefónica o por correo electrónico por el personal asignado de UNIMINUTO.
- **Contención emocional:** Está a cargo de profesionales que se encuentren capacitados en contención, para proceder con su aplicación en los momentos que sea necesarios. En ninguna circunstancia, la atención será brindada por estudiantes practicantes.
- **Orientación Psicosocial.** Está a cargo de los profesionales en psicología, trabajo social, psiquiatría y otros profesionales de la salud y ciencias sociales, vinculados o estén articulados con las Unidades de Talento Humano o de la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar en las Sedes de UNIMINUTO. En ninguna circunstancia, la atención será brindada por estudiantes practicantes. La orientación psicosocial solo si la víctima accede voluntariamente, garantizando la confidencialidad y reserva de la toda información suministrada.
- **Orientaciones de Seguridad.** El profesional de la Unidad de Talento Humano o de la Unidad Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, brindará orientaciones a la víctima o a la persona que pone en conocimiento la situación, sobre las medidas inmediatas de protección y seguridad personal que debe adoptar, con el fin de que pueda la persona velar por su integridad y seguridad.

Cuando el agresor y la víctima son miembros de UNIMINUTO, se adoptarán

medidas orientadas a proteger la seguridad y bienestar de la víctima, brindando diferentes alternativas en aras de evitar que existan encuentros en los mismos espacios de carácter académico o institucionales, con su posible agresor.

- **Orientación Jurídica.** El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede ofrecerá orientación básica a la persona afectada o a quien pone en conocimiento la situación, sobre cuáles son las acciones legales que puede adelantar y cuáles son las autoridades o entidades competentes a las cuales debe dirigirse para iniciar dichas acciones, según el caso presentado.
- **Remisión al centro de Salud.** El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede informará a la víctima sobre el centro de salud más cercano o las entidades competentes para la atención médica, según la naturaleza de los hechos.

Los tipos de atención y orientación se brindarán de acuerdo con cada caso particular, de la persona que pone en conocimiento el caso y las condiciones en las que se realice la presentación de este.

8.4. Procedimiento de atención.

La atención de casos de violencia o discriminación en UNIMINUTO se desarrollará bajo un enfoque interdisciplinar, centrado en la persona afectada, y conforme con los principios de dignidad humana, confidencialidad, no revictimización, presunción de inocencia y atención oportuna.

El procedimiento se estructura en fases, cada una con acciones específicas y responsables institucionales claramente definidos, que permiten identificar los principales instrumentos y servicios que estructuran la atención en UNIMINUTO.

FASE 1: Recepción y activación del protocolo

En este primer momento se garantizará la recepción inmediata, segura y confidencial del caso, así como la activación oportuna de las acciones de protección.

Paso	Acción	Descripción
1	Reporte de información	La persona implicada en los hechos que reporte el caso deberá suministrar la información básica sobre el lugar y fecha de los hechos; las personas involucradas con los datos de contacto; y descripción breve de los hechos. Cuando un tercero tenga información de un caso, deberá suministrar la información

		esencial que permita la activación del protocolo con respecto de la posible víctima. En caso de reporte anónimo en caso de ser posible se le solicitará mayor información; sin perjuicio de la activación del protocolo que haya a lugar.
2	Recepción del caso	Diligenciamiento del formulario de reporte por parte del servidor administrativo asignado conforme a la información suministrada mediante correo institucional, atención presencial o telefónica. La recepción será confidencial y oportuna por parte del profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, garantizando su debida reserva. Valoración preliminar del caso. Identificar y activar medidas de protección urgentes, cuando sean necesarias.
3	Determinación de la ruta de atención	El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, tras la valoración si proceden acciones psicopedagógicas o restaurativas, se remitirá a las unidades competentes para su aplicación En caso de que o disciplinarias

FASE 2: Atención inmediata y contención psicosocial

Brindar apoyo emocional inicial, así como orientación y acompañamiento psicosocial a la persona afectada, garantizando la entrega de información clara sobre sus derechos y las medidas de protección disponibles. Se activarán las redes de apoyo interno necesarias, asegurando en todo momento la no revictimización.

Paso	Acción	Instrumento / Servicio
4	Contención emocional inicial	Responsables los profesionales de Bienestar, garantizando medidas de protección y acompañamiento emocional.
5	Valoración del riesgo y definición de medidas.	Fichas técnicas de evaluación, rutas internas.

6	Orientación psicosocial, se seguridad y/o Jurídica	En virtud de los términos dispuestos por este protocolo.

Fase 3: Canalización y seguimiento Institucional

Permite garantizar la activación de rutas institucionales y externas, así como el seguimiento y cierre del caso.

Paso	Acción	Instrumento / Servicio
7	Canalización a instancias internas/externas	Canalización y coordinación con áreas de las internas y/o externas competentes ya sean institucionales, jurídicas, talento humano, salud, entes externos, si aplica, realizar la debida articulación y remisión. Inicio expedito de investigaciones internas, garantizando el debido proceso y el principio de presunción de inocencia.
8	Acciones restaurativas	El espacio restaurativo comprenderá mediaciones, compromisos de reparación, espacios de diálogo restaurativo. Todas las acciones restaurativas serán bajo el respeto a la dignidad humana, honestidad y buena fe, con la participación voluntaria por las partes involucradas, de manera libre e informada. La negativa a participar no podrá ser considerada como prueba en contrario.
9	Investigación disciplinaria	Con base en la valoración del caso y en la acreditación del material probatorio pertinente, las unidades competentes de considerar viable y necesario, iniciarán el proceso disciplinario aplicable según la calidad o vínculo institucional que ostente el presunto agresor.
10	Seguimiento y cierre del caso	Informe de cierre, plan de acompañamiento post-atención haciendo énfasis en la no revictimización y el respeto por la dignidad humana.
11	Evaluación institucional	Conforme a la encuesta de satisfacción, realizar el análisis de datos, retroalimentación, ajustes a estrategias.

FASE 4: Reporte obligatorio a entidades competentes

Independientemente de que la víctima decida o no presentar denuncia ante autoridades judiciales o administrativas, UNIMINUTO deberá realizar los reportes obligatorios conforme con la normatividad vigente y lo dispuesto en los numerales 2 y 3:

1. **Formato de UNIMINUTO:** Formato institucional de recepción de casos de violencia.
2. **Para Bogotá D.C.:** Se realizará el diligenciamiento del Formato SIVIM – Vigilancia Epidemiológica, en casos de violencia intrafamiliar, maltrato infantil o violencia sexual.
3. **Para el resto del país:** se realizará notificación vía correo electrónico a la Secretaría Territorial de Salud, centros de salud o autoridad competente de los datos del evento de violencia sexual o maltrato infantil.

Nota: El suministro de pruebas por parte de la víctima, diferentes a los formatos arriba mencionados, no debe constituirse como requisito para activar el protocolo. Sin embargo, para los procesos disciplinarios que se originen, se deberán aportar pruebas que sean pertinentes, conducentes y útiles, para la toma de la decisión.

En todos los procedimientos, se analizará de manera independiente cada caso, para identificar la existencia del nivel de riesgo, para lo cual se deberá tener un diagnóstico diferencial de factores de vulnerabilidad, y la ruta deberá ser conforme a las particularidades del caso en concreto.

Las medidas de protección adoptadas serán proporcionales al nivel de riesgo identificado y podrán incluir, de forma inmediata y/o preventiva, la reubicación de espacios académicos, trabajo remoto, suspensión provisional del presunto agresor, en otras, en común acuerdo con la posible víctima o en caso de afectación a su integridad.

9. DE LA INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LA SANCIÓN POR POSIBLE CASO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN AL INTERIOR DE UNIMINUTO

La presentación de las evidencias recaudadas relacionadas con el caso de violencia o discriminación, serán enviadas por la Unidad de Bienestar y Asuntos estudiantiles o de Talento humano a la unidad competente encargada de dar apertura a la investigación disciplinaria.

Para iniciar la investigación, se verificará el rol de la víctima y del posible agresor, en áreas de identificar la unidad competente y el procedimiento disciplinario de la siguiente manera:

Calidad de la Víctima	Calidad del Posible Agresor	Unidad competente	Procedimiento y normativa interna aplicable
Estudiante	Estudiante	Secretaria de Sede	Proceso disciplinario - Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO
Estudiante	Profesor	Talento Humano	Proceso disciplinario- Reglamento profesoral y Reglamento Interno de Trabajo
Estudiante	Contratista	Secretaria de Sede	Terminación del contrato, previa indagación y confirmación del incumplimiento contractual.
Estudiante	Servidor Administrativo	Talento Humano	Proceso disciplinario- Reglamento Interno de Trabajo
Estudiante	Tercero ajeno a la Institución	Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Remisión a la autoridad competente local
Profesor	Estudiante	Secretaria de Sede	Proceso disciplinario - Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO
Profesor	Profesor	Talento Humano/ Remisión del Caso al Comité de Convivencia Laboral	Proceso disciplinario- Reglamento profesoral y Reglamento de Trabajo
Profesor	Contratista	Secretaria de Sede	Terminación del contrato, previa indagación y confirmación del incumplimiento contractual.

Profesor	Tercero ajeno a la Institución	Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Remisión a la autoridad competente a nivel local
Servidor Administrativo	Servidor Administrativo	Talento Humano	Proceso disciplinario Reglamento Interno de Trabajo
Servidor Administrativo	Estudiante	Secretaria de Sede	Proceso disciplinario – Reglamento Estudiantil
Servidor Administrativo	Profesor	Talento Humano	Proceso disciplinario- Reglamento profesoral y Reglamento Interno de Trabajo
Servidor Administrativo	Contratista	Secretaria de Sede	Terminación del contrato, previa indagación y confirmación del incumplimiento contractual.
Servidor Administrativo	Tercero ajeno a la Institución	Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Remisión a la autoridad competente a nivel local

9.1 Medidas Retributivas.

Una vez surtido el debido proceso conforme a la normativa institucional vigente y aplicable en UNIMINUTO, y determinada la responsabilidad disciplinaria de la persona investigada por la comisión de una(s) conducta(s) constitutiva(s) de cualquier tipo de violencia o discriminación contra miembros de la comunidad educativa, se aplicarán las medidas retributivas correspondientes conforme al régimen sancionatorio previsto en el procedimiento disciplinario adelantado, atendiendo a la calidad o vínculo institucional del infractor. Dichas sanciones se impondrán de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Estudiantil, el Reglamento Profesoral y el Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda, en los cuales se encuentran definidas las faltas y sanciones disciplinarias procedentes dentro de la Institución.

Sin perjuicio de lo anterior, y de forma coexistente, el órgano colegiado competente podrá imponer las siguientes medidas retributivas adicionales a las sanciones establecidas en el régimen disciplinario; las cuales, serán de obligatorio cumplimiento,

siempre que sean compatibles con el principio de legalidad y las garantías del debido proceso:

- Amonestación escrita o verbal.
- Llamado de atención institucional.
- Participación obligatoria en actividades pedagógicas o procesos formativos con enfoque de derechos humanos y prevención de violencias, según sea el caso.
- Cualquier otra medida proporcional y razonable que contribuya a la garantía de no repetición, al restablecimiento del orden institucional vulnerado y a la protección de la víctima, siempre en respeto los derechos fundamentales del investigado.

Estas medidas retributivas deberán aplicarse en armonía con las demás disposiciones del presente Protocolo.

9.2. Criterios para aplicación de las medidas retributivas.

El órgano colegiado disciplinario competente aplicará las medidas retributivas de conformidad con el régimen jurídico aplicable y tendrá en cuenta, como criterios auxiliares de valoración, los siguientes:

- Gravedad y naturaleza del acto.
- Reiteración o reincidencia de la conducta.
- Nivel de riesgo de la persona afectada.
- Impacto institucional o en la comunidad educativa.
- Reconocimiento de responsabilidad y voluntad de reparación por parte de la persona responsable.

En todo caso, estas medidas serán aplicadas de forma proporcional, equitativa, razonable, garantista y con enfoque de derechos humanos, y con observancia estricta del debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, la contradicción y el acceso a la información clara, oportuna y suficiente durante todo el procedimiento; sin perjuicio de las actuaciones ante autoridades judiciales o disciplinarias externas cuando sea procedente. La víctima deberá ser informada sobre la decisión adoptada.

10. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL.

UNIMINUTO, dentro de su labor de seguimiento a las situaciones puestas en su conocimiento, y que activaron el presente Protocolo, cerrará el caso una vez se cumpla alguno de los siguientes objetivos, siempre procurando acciones de no revictimización:

- Se verifique que se han tomado todas las medidas institucionales necesarias para el abordaje de los casos procurando mantener espacios libres de violencia o actos discriminatorios.

- Se han efectuado los reportes pertinentes ante a las autoridades competentes.
- Cuando se hayan agotado los procedimientos generales y las actividades internas previstas en este Protocolo.
- Cuando la posible víctima tome la decisión de no continuar con el proceso con excepción al caso de los menores de edad.
- Cuando los involucrados no pertenezcan o dejen de pertenecer a la comunidad educativa de **UNIMINUTO**.

Por lo anterior, las unidades de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las sedes deberán llevar un registro específico de los casos o situaciones que se hayan presentado al interior de UNIMINUTO y que hayan ocasionado la activación del Protocolo, lo cual brindará información para evaluar la implementación las acciones y medidas tomadas en el marco del presente Protocolo y para el desarrollo de planes y programas de prevención específicos.

Con el fin de complementar las acciones de prevención y efectuar seguimiento a las situaciones puestas en conocimiento, que activaron el presente Protocolo, se establecen unos indicadores, como instrumentos de medición periódica, que será efectuada por la Dirección Nacional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y la Dirección de Talento Humano del Sistema o quienes hagan sus veces en la Institución.

11. COMPROMISO DE UNIMINUTO PARA QUE NO SE REPITA LA VIOLENCIA, RESTAURAR Y NO DAÑAR MÁS A LAS VÍCTIMAS.

UNIMINUTO, comprometida con formar personas íntegras en el respeto y la dignidad humana, se compromete a implementar acciones transversales orientadas a la restauración, la no repetición y la no revictimización.⁹

UNIMINUTO reconoce que la violencia no es algo aislado, sino que puede estar relacionada con múltiples factores. Esta se puede evidenciar en algunos casos en una violencia de género, etnia, orientación sexual, condición socioeconómica, discapacidad, entre otros. Desde sus principios, la Institución reconoce la diversidad, lo cual permite entender mejor a cada persona y programar acciones que prevengan todo tipo de violencia o discriminación.

Cuando alguien sufre una violación a sus derechos, no solo se deben tomar medidas para atender y sancionar, sino también crear espacios para aprender, entender, transformar y sanar, fomentando una convivencia pacífica y justa.

 Los compromisos de UNIMINUTO son:

- Fomentar una cultura de respeto, empatía, y reconocimiento de los derechos y

⁹ En UNIMINUTO, en coherencia con la normativa y jurisprudencia existente, la No Revictimización como principio definido en este Protocolo propende por evitar dañar más a las víctimas, evitando cualquier acto u omisión que lesione el estado físico o psicosocial.

deberes de todos, con escucha activa y resolución pacífica de conflictos, cuidando las diferencias.

- Ofrecer formación para estudiantes, profesores y servidores administrativos en procesos que ayuden a la reconstrucción del tejido y evitar futuros conflictos. Crear espacios de reflexión y diálogo para prevenir conductas que victimicen y proteger a la comunidad.

Garantizar que los procesos institucionales de atención, acompañamiento y formación institucional se haga con respeto, cuidado emocional, sin causar más daño ni exponer innecesariamente a las víctimas.

Estas acciones se implementan a través del Proyecto Institucional *“UNIMINUTO en Valores”*, con seguimiento especial para servidores administrativos y estudiantes desde las áreas responsables.

11.1 Acciones para evitar que la violencia se repita.

En coherencia con los principios orientadores del presente Protocolo, UNIMINUTO trabaja para crear una cultura que este libre de violencia y discriminación, con actividades que sensibilizan, enseñan sobre derechos y deberes, y fortalecen habilidades para prevenir nuevos casos.

Estas acciones forman parte del proyecto *“UNIMINUTO en Valores”* y se adaptan a cada sede según su contexto.

Cómo se previene que la violencia se repita.

Para cumplir con su compromiso, UNIMINUTO sigue tres pasos: atención, evitar la repetición y acciones claras para manejar cada caso con ética y enfoque restaurativo.

En detalle:

- Llevar un registro confidencial de los casos para identificar patrones y factores de riesgo que puedan prevenir reincidencias.
- Detectar alertas tempranas en comportamientos o lugares con problemas.
- Crear planes de mejora basados en estas alertas y seguir formando a la comunidad.
- Realizar campañas, talleres y seminarios para promover la cultura del cuidado, la inclusión y resolución pacífica de conflictos, con enfoque diferencial y derechos humanos.
- Capacitar obligatoriamente a todo el personal académico y administrativo, incluyendo formación especial para quienes atienden casos de violencia y/o discriminación.

11.2 Acciones de Restauración con enfoque formativo.

La restauración busca no solo reparar el daño causado a la víctima, sino también reconstruir la confianza y la convivencia pacífica, respetando las características personales de cada uno.

Este proceso se aborda desde un enfoque formativo e interseccional, dado que las acciones restaurativas deben reconocer las trayectorias, contextos y particularidades de las partes involucradas, atendiendo a sus dimensiones identitarias (como género, etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otras) y garantizando un abordaje respetuoso, justo y diferenciado.

Se debe hacer siempre de forma voluntaria, con cuidado y sin causar más daño. En el evento que la víctima no desee participar en el proceso que conlleve a tomar acciones restaurativas, su decisión no puede tomarse como falta de colaboración.

Las acciones son facilitadas por las Direcciones de Bienestar y de Talento Humano y contempla:

- Propiciar espacios de diálogo donde las partes puedan expresar lo ocurrido de manera voluntaria, respetuosa y segura, y la construcción conjunta de acuerdos para la restauración, sin que esto reemplace los procesos disciplinarios, pedagógicos, entre otros cuando sean procedentes.
- Talleres pedagógicos y procesos de reflexión crítica dirigidos a las partes involucradas para que se promuevan los valores de la empatía, responsabilidad y comprensión crítica de la violencia.
- Actividades comunitarias o simbólicas para reconstruir la confianza, la dignificación de la persona y reafirmar los valores de respeto y justicia.
- Participar en campañas y proyectos que promuevan el buen trato y la no violencia.

Todas las actuaciones institucionales deberán garantizar los derechos fundamentales de las partes, particularmente su autonomía y libertad de decisión, derecho a la confidencialidad, derecho a la intimidad, en el caso de la víctima a no ser revictimizada.

Estas acciones se aplican dentro del Proyecto “UNIMINUTO en Valores” de acuerdo al contexto de cada sede.

11.3 Seguimiento y evaluación de las medidas de atención y no repeticiones realizadas.

UNIMINUTO, en ejercicio de su compromiso institucional con la garantía de derechos y la implementación efectiva del presente Protocolo, realiza seguimiento constante a los casos para:

- Realizar seguimiento a los casos conocidos con el fin de prevenir que se repitan.
- Realizar talleres pedagógicos y procesos de reflexión crítica, dirigidos a toda la comunidad educativa, que fomenten empatía, responsabilidad, autorregulación emocional y comprensión crítica de la violencia y discriminación,

- Evaluar el impacto de las acciones tomadas con indicadores claros y metas cuantificables.
- Proteger la información sensible y la privacidad de las personas involucradas.
- Involucrar a la comunidad para mejorar cada vez más los procesos, de acuerdo con las realidades que se presenten en cada contexto.
- Actualizar el Protocolo según los resultados y la normativa vigente.

11.4 Acciones para prevenir dañar más a las víctimas (No Revictimización).

Estas acciones incluyen:

- Mantener confidencialidad estricta de la información personal y de los relatos, asegurando un acceso restringido.
- Proteger la identidad para evitar estigmatización o exposición pública.
- Brindar atención con respeto, empatía y sin prejuicios.
- No cuestionar la versión de la víctima, y evitar que tenga que repetir su relato muchas veces, centralizando la información únicamente a través del equipo competente.
- Gestionar el consentimiento claro y voluntario para cada paso.
- Respetar la decisión de la víctima sobre continuar o no, con procesos legales o administrativos.
- Adoptar medidas preventivas para proteger la integridad física y psicológica de la víctima.
- Tener canales de comunicación directa para casos de riesgo.
- Facilitar acceso a los primeros auxilios psicológicos y orientación psicosocial.
- Reconocer y respetar las diferentes dimensiones sociales, culturales, de género, etnia, discapacidad y demás condiciones que puedan incidir en la experiencia de violencia y su atención.
- Informar de manera clara y completa sobre derechos, deberes y procedimientos existentes a nivel institucional y legal para la atención de los casos objeto de regulación en el Protocolo.
- Proveer apoyos adaptados para personas con limitaciones en comprensión o lectoescritura.
- Crear espacios seguros para reportar y acompañar a las víctimas, evitando su exposición.

12. INDICADORES Y MECANISMOS DE MEDICIÓN DE IMPACTO.

12.1 Indicador de prevención.

- **Descripción:** Mide el nivel de implementación de acciones orientadas a la socialización del Protocolo en toda la comunidad educativa y propender por la promoción de estrategias para la prevención de situaciones relacionadas con cualquier tipo de violencias o discriminación en el entorno institucional.

- **Dirigido a:** Estudiantes, profesores, y servidores administrativos de UNIMINUTO, en sus diferentes niveles, como de igual manera a los consultores, proveedores, contratistas y demás personas relacionadas que tengan un vínculo académico o contractual con la Institución.

Fórmula del Indicador: El nivel de implementación de las acciones preventivas se medirá en términos porcentuales, con base en el porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas para la prevención de violencias o discriminación frente a las actividades efectivamente ejecutadas.

La frecuencia de medición será semestral, y permitirá hacer seguimiento a los avances institucionales en materia de prevención.

La fórmula será la siguiente:

$$\% \text{ de cumplimiento} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} * 100$$

12.2 Indicador de gestión de casos de violencia y discriminación.

- **Descripción:** Mide la capacidad institucional de atención a los casos de violencia o discriminación conforme al Protocolo según la información disponible y los criterios de activación establecidos.

Dirigido a: Estudiantes, profesores, y servidores administrativos de UNIMINUTO, en sus diferentes niveles, como de igual manera a los consultores, proveedores, contratistas y demás personas relacionadas que tengan un vínculo académico o contractual con la Institución.

- **Fórmula:** Por lo tanto, se evalúa el porcentaje de reportes que, una vez valorados y atendidos, frente a los casos que finalmente tienen una actuación institucional documentada, ya sea mediante atención directa, activación de ruta, cierre técnico o remisión a otra entidad.

La frecuencia de medición será semestral, y permitirá hacer seguimiento a la gestión de casos atendidos hasta culminación.

La fórmula será la siguiente:

$$\% \text{ reportes gestionados conforme protocolo} = \frac{\text{Número de reportes gestionados}}{\text{Número total de reportes recibido}} * 100$$

12.3 Indicador de Cobertura en Estrategias de Prevención de Violencia y Discriminación

- Descripción: Mide el nivel de alcance institucional de las estrategias de prevención de la violencia y la discriminación, a partir de la participación de estudiantes, profesores y servidores administrativos, en relación con la población proyectada para ser cubierta en cada periodo.
- Dirigido a: Estudiantes, profesores y servidores administrativos de UNIMINUTO en todos sus niveles y modalidades.

La fórmula será la siguiente:

$$\% \text{ Cobertura} = \frac{\# \text{ de estudiantes, profesores y servidores administrativos que participan en la estrategias}}{\# \text{ total proyectado de estudiantes, profesores y servidores administrativos convocados}} * 100$$

- Frecuencia de medición: Semestral.
- Uso: Permite evaluar la convocatoria y la capacidad de UNIMINUTO de ampliar progresivamente la cobertura de sus estrategias de prevención, con el fin de garantizar que todos los actores institucionales reciban procesos de información y formación orientados a la convivencia universitaria y a la promoción de un espacio seguro para la vida.

12.4 Mecanismos de Medición de impacto

La medición del impacto del presente Protocolo la entendemos como la capacidad de la Institución para abordar a la comunidad educativa con estrategias de formación en relación con el Presente Protocolo. La Institución en su compromiso de mejora continua, aplica una encuesta anual de satisfacción, necesidades y expectativas, donde consulta sobre el conocimiento que se tiene de este.

De esta manera se busca monitorear la efectividad y sostenibilidad en el tiempo de las estrategias existentes en la Institución. En esta línea, se prioriza la cobertura progresiva hacia todos los actores de la comunidad universitaria —estudiantes, profesores y servidores administrativos.

El compromiso institucional es continuar fortaleciendo la cultura del Bienestar y el cuidado mutuo, pues estamos convencidos que UNIMINUTO es un espacio seguro para la vida, basados en el respeto, la dignidad de la persona y la corresponsabilidad.

Adicionalmente, la Institución reafirma su decisión de fortalecer los mecanismos de registro, atención y acompañamiento de los casos reportados, así como los instrumentos de diagnóstico que permitan identificar tendencias y riesgos en cada contexto regional.

REFERENCIAS

Bibliográficas

- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. Obtenido de [dechrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf](https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf)
- Palta Velasco, Willian Fredy, Restrepo Rodríguez, Julio César, & Rivera Cepeda, Geraldine. (2022). La regulación legal del Sexting en Argentina y México y su aportación a Colombia. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 8(22), 165-193. Epub 28 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v8i22.514>

Normativa Internacional.

- ONU (Organización de las Naciones Unidas). 18 de diciembre 1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981.
- OEA (Organización de Estados Americanos). 09 de junio de 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia contra la mujer. Brasil.
- OMS (2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud.

Normativa Nacional.

- Constitución Política de Colombia artículos 13, 43, 69 y 93.
- Congreso de la República, Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Congreso de la República, Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo Profesor y el personal administrativo.
- Congreso de la República, Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará.
- Congreso de la República, Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- Congreso de la República, Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Congreso de la República, Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Congreso de la República, Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio de Educación Nacional, Resolución N° 14466 del 25 de julio de 2022, por medio de la cual se emiten los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.
- Ministerio de Educación Nacional. Documento Enfoque de identidades de género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. 2016-2018.
- Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución N° 459 de 2012, por medio de la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

Jurisprudencia.

- Sentencia T-338 de 2018, la Corte Constitucional ordenó al Consejo Superior de la Judicatura exigir la asistencia obligatoria de todos los jueces del país de la jurisdicción de familia, a las capacitaciones sobre género que ofrece la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y la Comisión de Género de la Rama Judicial.
- Sentencia T- 426 de 2021, las Instituciones deben plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan cumplir con su función de ser espacios seguros.
- Sentencia T-061 de 2022, la Corte Constitucional exhortó al MEN para que las IES cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.

Normativa Interna UNIMINUTO.

- Estatutos de UNIMINUTO.
- Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO.
- Reglamento Profesorado de UNIMINUTO.
- Reglamento Interno de Trabajo de UNIMINUTO.

ANEXO 1.

ATENCIÓN DE CASOS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES - EAS QUE SE PRESENTEN EN LAS COMUNIDADES DONDE UNIMINUTO DESARROLLE PROYECTOS

UNIMINUTO realiza proyectos que benefician a las diferentes comunidades a través de alianzas, contratos o convenios con organismos nacionales e internacionales. Las acciones que se desarrollan en los proyectos benefician a poblaciones que han sido afectadas por diferentes factores (como la violencia, la desigualdad, desastres naturales, falta de oportunidades, etc.).

En consonancia con el objetivo general del presente Protocolo que establece: “*UNIMINUTO promueve la Tolerancia Cero hacia cualquier tipo de violencias o discriminación, que afecte el desarrollo y la formación de la persona*”; la Institución incluye en esta promulgación la Prevención de cualquier tipo de Explotación y Abusos Sexuales, en línea con las disposiciones de las Naciones Unidas, para lo cual se hace énfasis en las definiciones relacionadas a continuación:

Definiciones

Abuso Sexual. Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Explotación Sexual. Todo abuso o amenaza de abuso con propósitos sexuales cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, para aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Se configura la EAS cuando el perpetrador hace parte de UNIMINUTO (proveedores, trabajadores, aliados, contratistas/subcontratistas)) y la persona víctima de estos hechos son las personas beneficiarias/participantes de los proyectos.

Principios básicos aplicables en casos de Explotación y abusos sexuales

Con base en los Principios Institucionales, la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO, asume los Principios Básicos con respecto a la explotación y abusos sexuales adaptados del Inter-Agency Standing Committee, que a continuación se enlistan:

- La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.
- Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño.

- Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a los beneficiarios de asistencia.
- Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia humanitaria y protección y las personas beneficiarias, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.
- En caso de que un trabajador humanitario albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.
- Los trabajadores humanitarios tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

CANALES DE REPORTE ANTE PRESUNTOS CASOS EAS

La Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO, establece tres canales de reporte tanto para la comunidad beneficiaria del proyecto como para los servidores administrativos o personal vinculado a la Corporación, los cuales son:

- Línea telefónica y de WhatsApp: 317 6458907
- Correo electrónico: violenciacero@uniminuto.edu

Todo reporte será gestionado a través del Punto Focal EAS y atendido por Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la sede donde se presente la queja.

INFORMACIÓN INICIAL SUMINISTRADA A LA POSIBLE VÍCTIMA DE EAS

Cuando se reporte un caso de Explotación y Abusos Sexuales, UNIMINUTO informará a la víctima o a quien pone en conocimiento la situación, la importancia de acudir al servicio de urgencias para atención médica integral oportuna, procurando que ésta sea efectuada dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de las entidades del sector salud a las que puede acudir en caso de que lo requiera.

Remisión Obligatoria del Caso a las Autoridades Competentes: UNIMINUTO, a través del profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, está en la obligación legal de remitir a las autoridades competentes en los siguientes casos:

- Cuando se trata de situaciones que puedan llegar a constituir un delito no querellable o cuando está en riesgo la integridad física o mental de la víctima.
- Cuando se trate de presuntas conductas punibles de violencia contra cualquier persona.
- Cuando se presente un suceso de Explotación y Abusos Sexuales, el profesional de Talento Humano o Bienestar de la Sede brindará apoyo inmediato, e informará a las autoridades competentes para que se adelanten las investigaciones a que hubiere lugar.

Autoridades competentes:

- Los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS) del ICBF.
- Los Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV) de la Fiscalía General de la Nación.
- Las Unidades de Reacción Inmediata (URI) y Salas de Atención al Usuario (SAU) de la Fiscalía General de la Nación.
- En las oficinas de la Policía Nacional o Estaciones de Policía y SIJIN.
- En la Comisaría de Familia o Casa de Justicia del territorio competente.

Así mismo, se informará sobre las siguientes líneas de atención existentes para estos casos:

- En Bogotá: Línea púrpura distrital (Bogotá D.C): 018000112137.
- Línea de atención Nacional: 123.
- Línea de atención Nacional a mujeres víctimas de la violencia: 155

Estas Instituciones incluyen entre otras:

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.
- Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C.
- Centros Comunitarios Población LGTBI.
- REDEPAZ.
- Personería Local.
- Defensoría del Pueblo.

Las Unidades de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Sedes deben identificar la existencia de otras líneas de acceso y lugares especiales habilitados por las autoridades judiciales y administrativas en el territorio, para brindar orientación específica, en los casos relacionados con este Anexo.

Frente a la ruta de atención a seguir en casos de EAS que se presenten en las comunidades donde UNIMINUTO desarrolle proyectos, se debe implementar el procedimiento establecido en el sistema de gestión de calidad para casos EAS.

ANEXO 2. INFORMACIÓN DE LAS AUTORIDADES NACIONALES

	ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO
	Línea Única De Emergencias	123
	Fiscalía General de la Nación	122
	Los centros de atención Integral a víctimas de EAS (CAIVAS) del ICBF.	141 601 4377630 01 8000 91 80 80
	En las oficinas de la policía nacional o estaciones de policía y SIJIN.	01 8000 91 06 00 123
	Línea de Atención A Mujeres Víctima de Violencia	155
	Línea Psicológica “El poder de ser escuchado”	106
	Defensoría Del Pueblo	(1) 314 73 00 01 8000 914 814

ANEXO 3.
DIRECTORIO DEL PERSONAL DESIGNADO EN UNIMINUTO PARA
ATENDER LAS QUEJAS DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA

Rectoría	Encargado	Correo Electrónico	Horarios Atención presencial
Director de Asuntos Estudiantiles	Salomón Bravo Molina	Salomon.bravo@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm
Servicios Corporativos	Nelson Fabian Pinto	npinto@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm
Servicios Corporativos	Edwin Alonso Acevedo	edwin.acevedo@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm
Rectoría Centro occidente	Diana Milena Rodriguez -	dianam.rodriguez@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría Centro Sur	María Cristina Nieto -	maria.nieto.h@uniminuto.edu	Lunes a viernes:8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Antioquia Chocó	Elicenia Restrepo	erestrepo@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría Caribe	Ricardo Gómez	ricardo.gomez.p@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m

Rectoría Oriente (Santander)	Wilfredo Quintero	wilfredo.quintero@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría Oriente (Norte de Santander)	Katherin Barón	katherin.baron@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría Oriente (Zona Orinoquía)	Jeisson Fabian Hernández	jeisson.hernandez.c@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría Cundinamarca	Astrid Viviana Rodríguez	avrodriguez@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría UNIMINUTO Virtual	Ignacio Jaramillo	ignacio.jaramillo@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m
Rectoría UNIMINUTO Bogotá	Astrid Viviana Rodríguez	avrodriguez@uniminuto.edu	Lunes a viernes: 8 am a 12 m 2:00 pm a 5 pm Sábados 8 am a 12 m