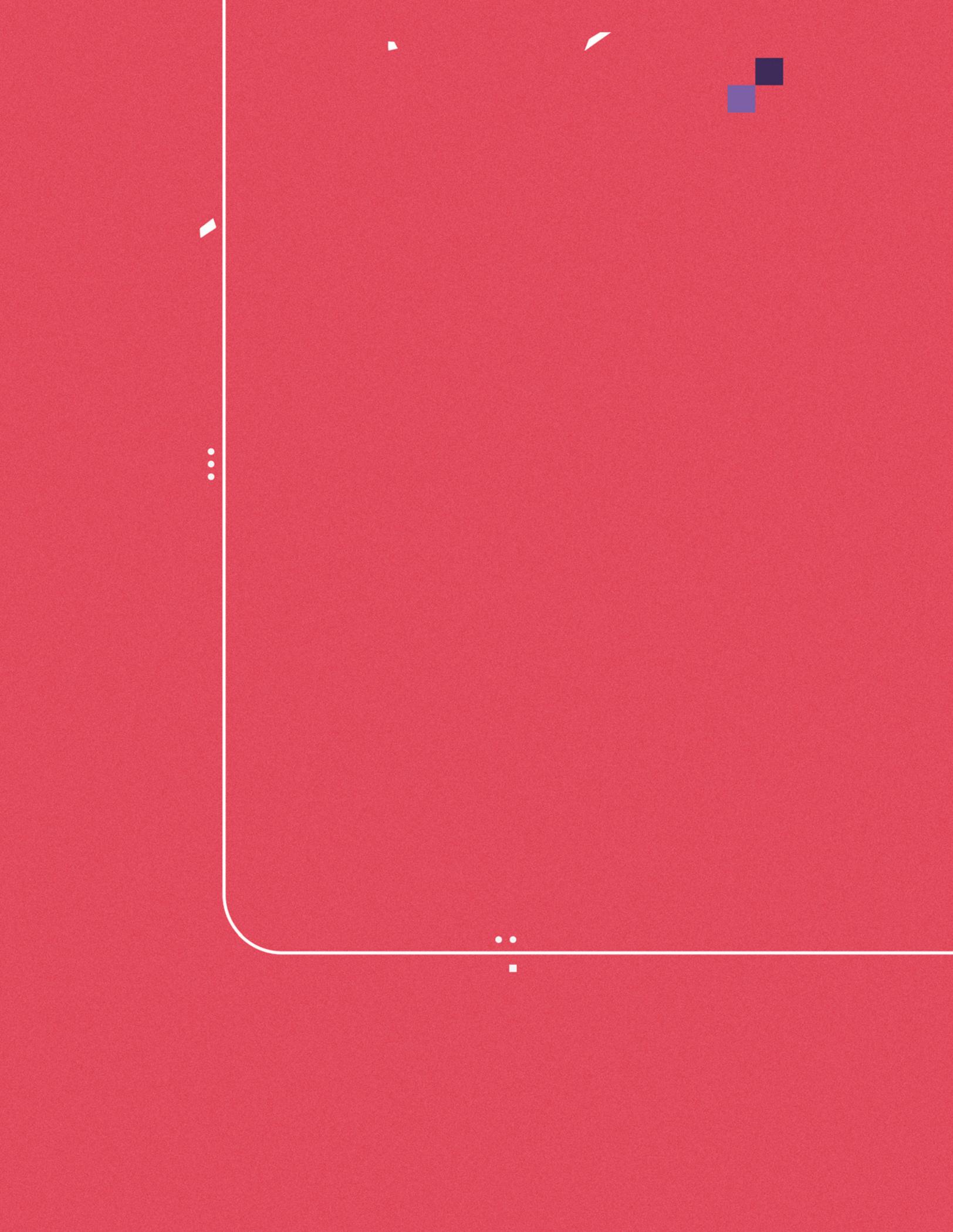




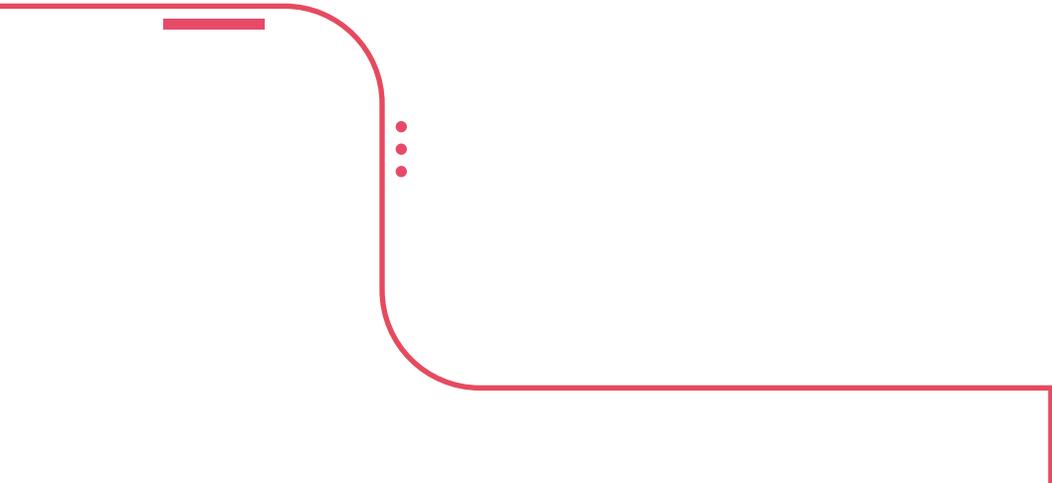
**PROTOCOLO DE VIOLENCIAS Y  
DISCRIMINACIONES BASADAS EN  
GÉNERO DEL  
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE  
BELLAS ARTES**





**PROTOCOLO DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES  
BASADAS EN GÉNERO DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL  
DE BELLAS ARTES**

Valle del Cauca  
Santiago de Cali  
Diciembre 2023



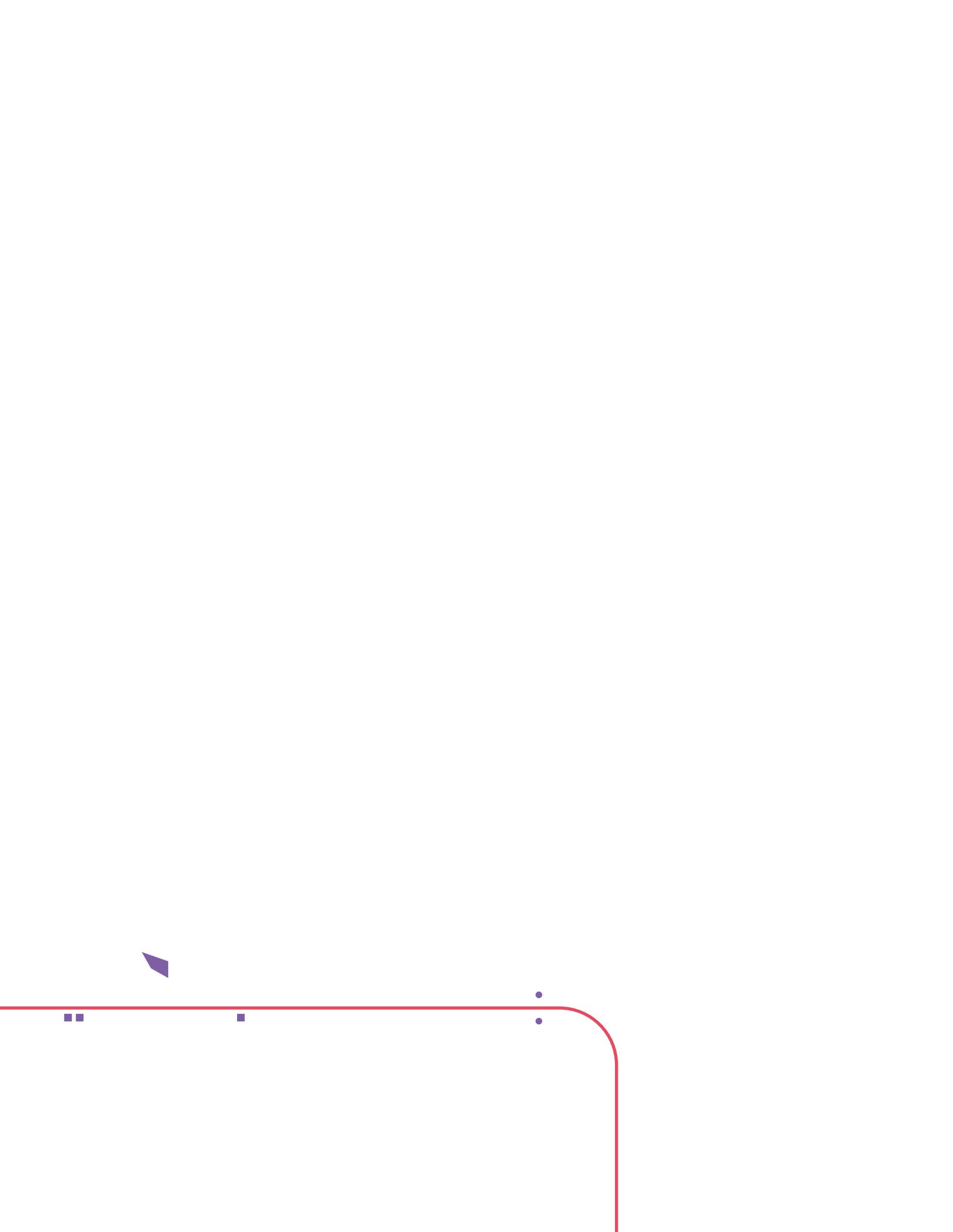
Catalogación en la publicación. Biblioteca Álvaro Ramírez Sierra

Protocolo de violencias y discriminaciones basadas en género del Instituto Departamental de Bellas Artes / Coordinación del proyecto "Enrutémonos por un Camino sin Violencias" y redacción del documento Luz Elena Luna Monart, Semillero de género arte y creación ; ilustraciones y portada Mitchell Darío Morales Velasco. – Primera edición. – Cali : Fondo Editorial Bellas Artes, 2024. 80 páginas : ilustraciones en color.

Incluye referencias  
ISBN: 978-958-58233-9-6

1. Violencia de género - Protocolos 2. Violencia de género – Prevención - Colombia 3. Acoso sexual 4. Protección 5. Violencia de género - Derecho y legislación I. Luna Monart, Luz Elena, coord. II. Semillero de Género, Arte y Creación.

CDD 364.153082



## ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

### Coordinación del Proyecto

“Enrutémonos por un Camino sin Violencias”

Luz Elena Luna Monart

### Equipo de Trabajo

Semillero de género arte y creación (2022-2) –

Estudiantes; docentes; colectivas;

toda la comunidad del Instituto Departamental de Bellas Artes

### Coordinación y Escritura del Documento

Luz Elena Luna Monart

### Asesoramiento Técnico y Metodológico

Diferentes dependencias institucionales:

Vicerrectoría Académica y de Investigaciones

Bienestar Institucional

Oficina Jurídica

Planeación

Investigaciones

Coordinación de la Ruta de Atención de

Violencias y Discriminaciones BG

Integrantes del Semillero de Género Arte

y Creación: cuatro docentes; estudiantes y

Colectiva “Fuego Rosado”

### Rectora

Edid Consuelo Bravo Pérez

### Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dora Inés Restrepo Patiño

### Vicerrector Administrativo

José Albeiro Romero Ceballos

## FONDO EDITORIAL DE BELLAS ARTES

### Coordinador de Investigaciones

Juan Manuel Henao Bermúdez

### Apoyo Editorial

Daniela Isabel Ramírez Rojas

### Corrección de estilo

Eduardo Posada Hurtado

### Diseño, diagramación, ilustraciones y portada

Mitchell Darío Morales Velasco

ISBN: 978-958-58233-9-6



Licencia Creative Commons

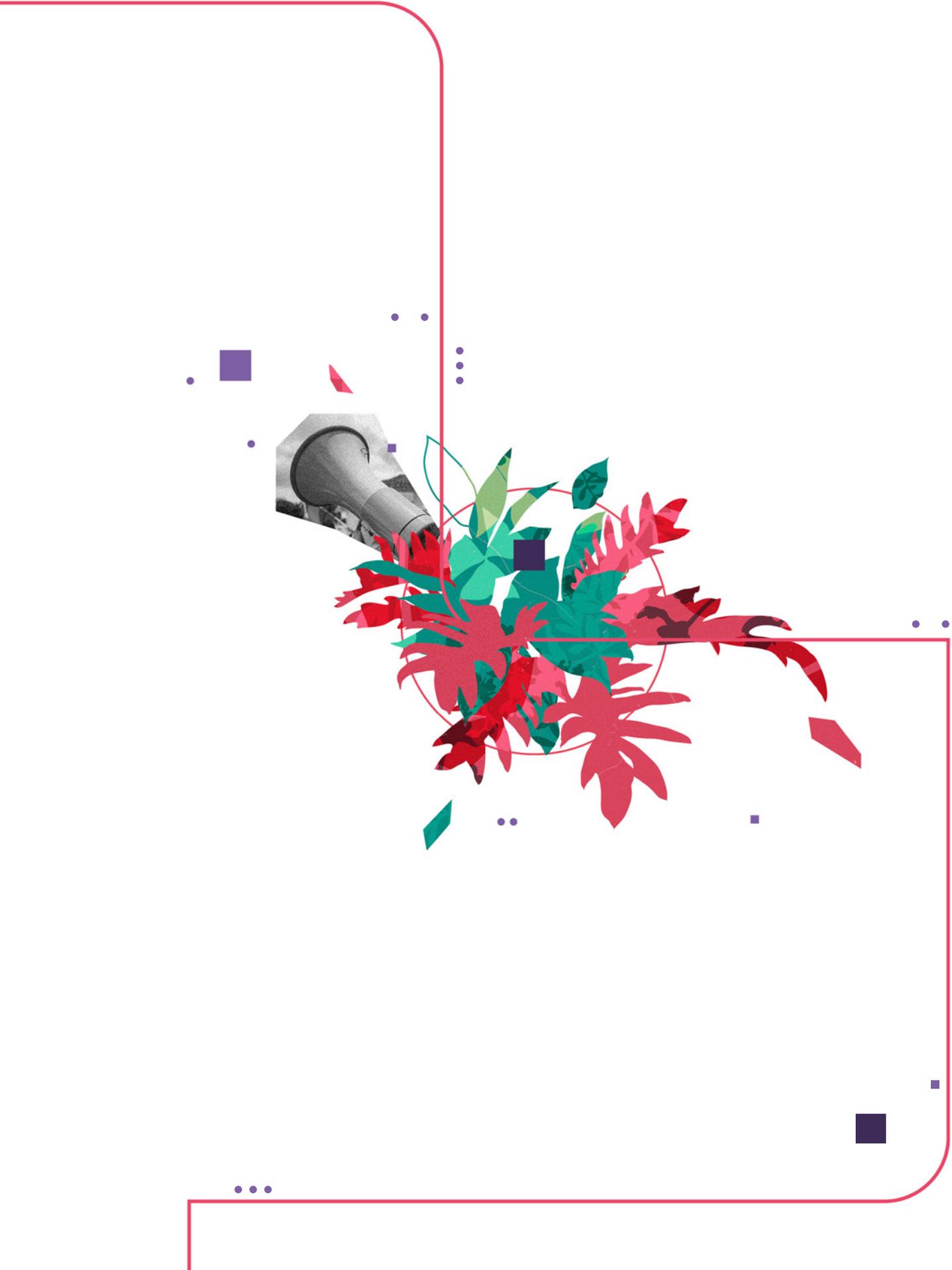
(CC BY NC SA 4.0-Atribución-No comercial-

Compartir igual).



FONDO EDITORIAL  
BELLAS ARTES







# CONTENIDO

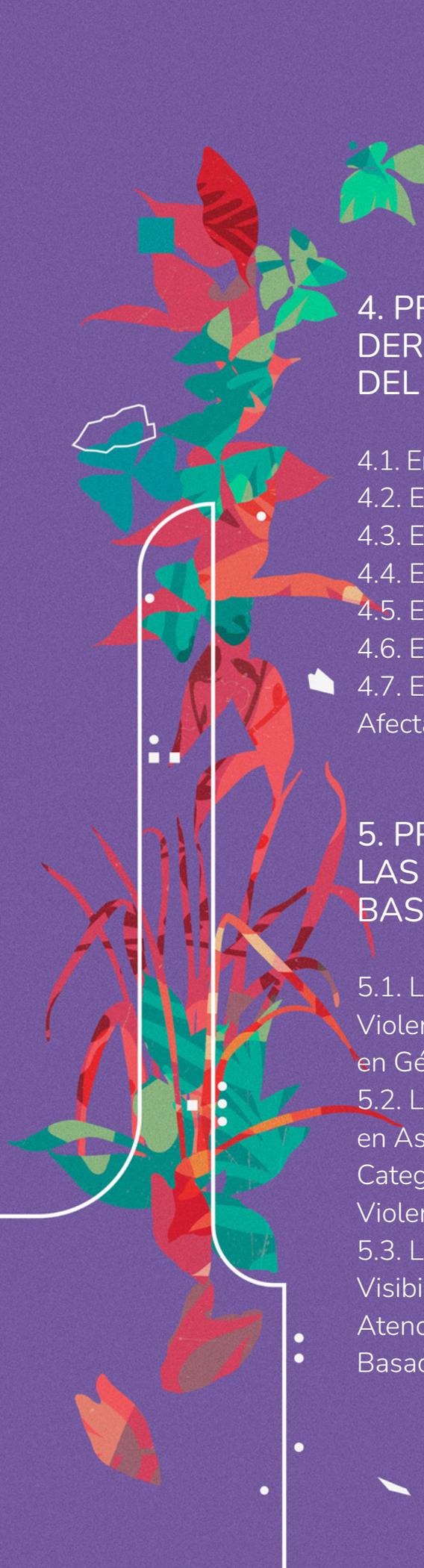
## 1. MARCO CONTEXTUAL 12

## 2. MARCO NORMATIVO 15

2.1 Marco Normativo Internacional	16
2.2 Marco Normativo Nacional	19
2.3 Normativa Interna del Instituto Departamental de Bellas Artes	24

## 3. MARCO CONCEPTUAL 26

3.1. Las Violencias Basadas en Género	27
3.2. Violencia Contra las Mujeres	28
3.3. Violencia Sexual	28
3.4. Acoso Sexual	29
3.5. Acoso Virtual o Cibernético	32
3.6. Violencia Institucional	32
3.7. Violencia Simbólica	33
3.8. Explotación Sexual	33
3.9. Violencia Económica y Patrimonial	34
3.10. Violencia Psicológica	34



## 4. PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DERECHOS ORIENTATIVOS DEL PROTOCOLO 35

- 4.1. Enfoque del Cuidado como Enfoque Transversal 36
- 4.2. Enfoque de Derechos Humanos 36
- 4.3. Enfoque Antirracista 37
- 4.4. Enfoque con Perspectiva de Género 37
- 4.5. Enfoque Diferencial 38
- 4.6. Enfoque Interseccional 38
- 4.7. Enfoque Centrado en las Víctimas y Personas Afectadas Bajo la Premisa de “Acción sin Daño” 39

## 5. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO 40

- 5.1. Línea Estratégica para la Identificación de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género 42
- 5.2. Línea Estratégica de Formación y Cualificación en Asuntos de Género y otros Factores o Categorías de Análisis para la Comprensión de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género 43
- 5.3. Línea Estratégica para la Difusión y Visibilización del Protocolo y Ruta para la Atención de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género 43



6. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO 44

7. ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO 46

7.1. Atención Integral a las Víctimas de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género en el Instituto Departamental de Bellas Artes 47

7.2. Los Derechos de las Personas Victimizadas 49

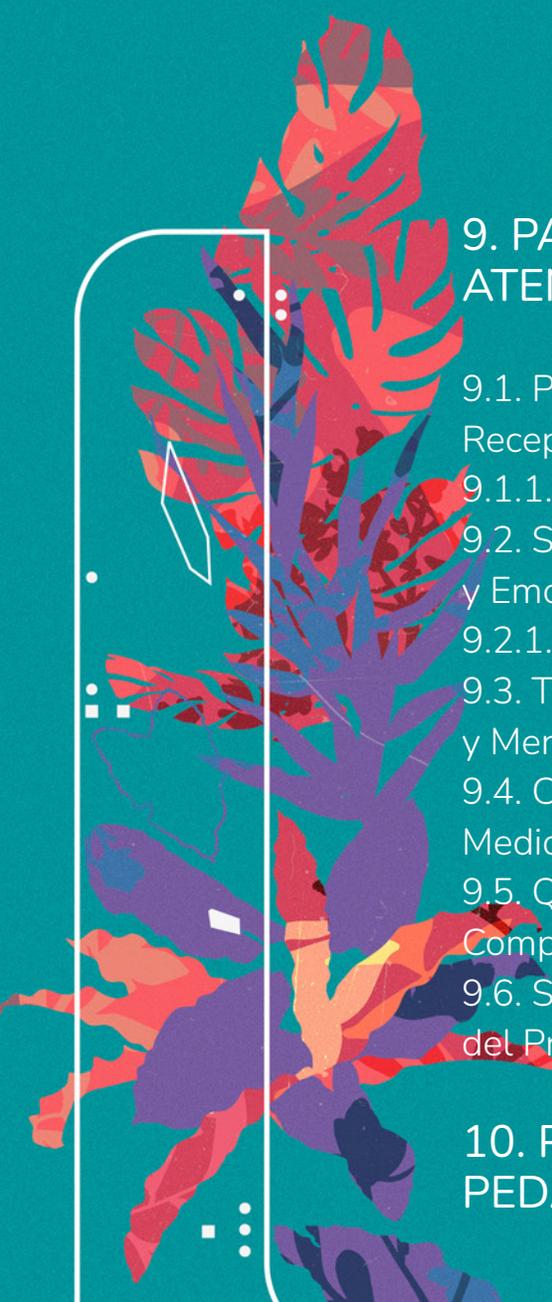
7.3. Garantías 51

8. RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO 52

8.1. Objetivo de la Ruta 53

8.2. Ámbito de Aplicación 53

8.3. Equipo de Trabajo para la Detección y Orientación a las Personas Víctimas 54



## 9. PASOS DE LA RUTA DE ATENCIÓN 55

9.1. Primer Momento: Conocimiento y Recepción del Caso 56

9.1.1. Recepción del Caso 57

9.2. Segundo Momento: Atención Inicial Física y Emocional 58

9.2.1. Medidas de Protección Provisionales 59

9.3. Tercer Momento: Atención en Salud Física y Mental 62

9.4. Cuarto Momento: Orientación Jurídica y Medidas de Protección 63

9.5. Quinto Momento: Remisión a los Entes Competentes 64

9.6. Sexto Momento: Seguimiento y Cierre del Proceso 64

## 10. PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO PEDAGÓGICO 65



11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO 67

11.1. Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género 68

11.2. Coordinación de la Ruta de Atención en Violencias y Discriminaciones Basadas en Género 71

12. MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS 73

13. REFERENCIAS 76

# Introducción

En el año 2022, a partir de una serie de denuncias realizadas por estudiantes y colectivas de la Institución sobre casos de acoso y violencias basadas en género al interior de Bellas Artes, se decide plantear la elaboración de un protocolo para la prevención, detección y atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género, como parte de una estrategia que permita avanzar en la transformación de una cultura sin violencias, en el ámbito de los procesos formativos en artes y diseño.

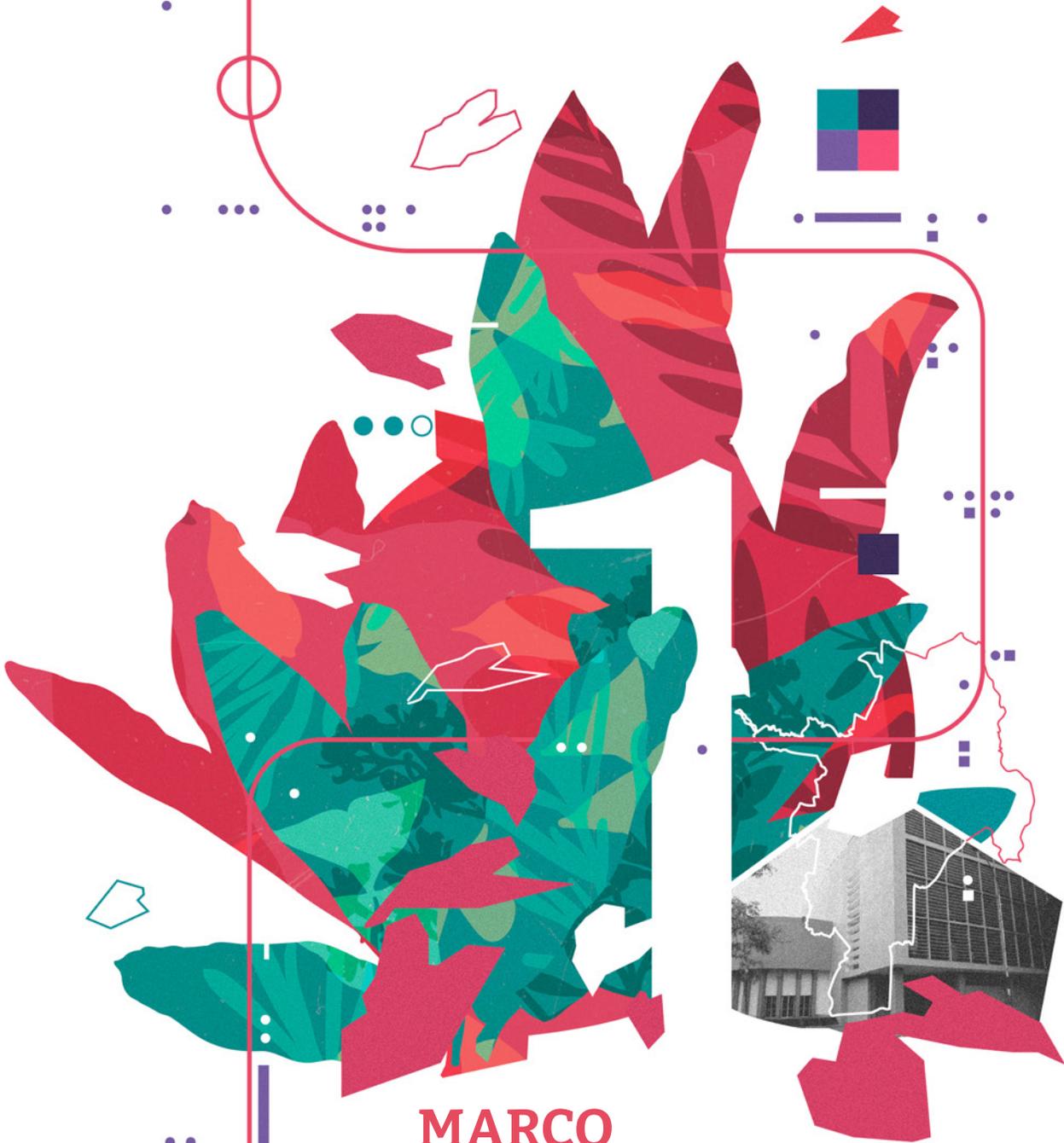
Atendiendo a esta necesidad y al sentir de la comunidad, se diseña el proyecto “Enrutémonos por un Camino Sin Violencias Basadas en Género”, con un plan de trabajo participativo que involucró a toda la comunidad educativa, con el fin de que el protocolo y la ruta diseñada sea apropiada y, por tanto, efectiva no solo para los docentes y estudiantes, sino para la comunidad en general, al ser el resultado de conocer las necesidades y particularidades de la Institución, además de tener una apropiación y un conocimiento real de ella.

Los procesos diseñados para su desarrollo construyeron espacios interactivos y performáticos mediados por las artes y el diseño, los cuales fueron el resultado de diferentes estrategias que trabajaron de la mano con las tres funciones misionales de la Institución —lo académico, la investigación y la proyección social— para el reconocimiento de diferentes tipos de violencias basadas en género. De esta manera, el proyecto además de levantar la información para la realización del protocolo y ruta de atención, ha contribuido a procesos de sensibilización, prevención, detección y reparación, aportando a la formación de artistas y diseñadores sensibles a las inequidades que construyen las relaciones de género en este contexto patriarcal.

El proyecto se realizó a través del Semillero Género Arte y Creación<sup>1</sup>, al cual se vincularon seis (6) docentes y doce (12) estudiantes de los distintos programas académicos de la Institución; sin embargo, en las actividades, algunos estudiantes participaban o se vinculaban de manera informal a la creación de los espacios interactivos artísticos que fueron gran parte de las actividades desarrolladas.

---

<sup>1</sup> Semillero creado hace más de 7 años y que trabaja en la construcción de acciones artísticas y espacios performáticos para la sensibilización y prevención de las violencias basadas en género y el respeto por la diferencia.



# MARCO CONTEXTUAL

Teniendo en cuenta que las prácticas y discursos construidos culturalmente en el contexto urbano, social y familiar son los que, en gran parte, permean los contextos universitarios, es importante dar una mirada rápida al Valle del Cauca y Cali, donde se encuentra ubicado el Instituto Departamental de Bellas Artes y provienen la mayoría de lxs estudiantes.

El Valle del Cauca es uno de los departamentos con mayor índice de violencia contra las mujeres, pues según las cifras del Observatorio de Género del departamento (OGEN)<sup>2</sup>, a noviembre del 2022 se tipificaron 21 casos de feminicidio, lo que muestra un incremento del 40% comparado con el año anterior (2021), cuando se presentaron 15 casos. En cuanto a las denuncias de violencia contra las mujeres, se evidencia una disminución entre los años 2021 - 2022, sin embargo, aún los casos siguen siendo muy altos: durante enero y octubre del 2022, 5625 mujeres registraron haber sufrido violencia intrafamiliar, que en comparación con el año anterior (6312), significa que ha habido una reducción de un 11 %. (Observatorio de Género del Valle del Cauca (OGEN), 2022).

De acuerdo con el informe del programa “Cali Cómo Vamos”<sup>3</sup>, en el periodo entre enero y septiembre del año 2022 se registraron 2363 casos de violencia en mujeres residentes en la ciudad. Eso es 550 casos más que en igual periodo del año pasado. Es importante destacar que de este reporte 1299 casos se dieron por violencia intrafamiliar, es decir, 341 más que un año atrás.

Con respecto al contexto universitario, si bien es cierto el acoso sexual está reconocido e incluso ya tipificado por la Ley 1257 de 2008, tan solo en el 2016 se empezó a conocer el acoso en las universidades a partir de diferentes medios de comunicación<sup>4</sup> masiva en Colombia, lo que develó también la ausencia de vías adecuadas para tramitarlo. Si bien, el fenómeno no era una novedad, su carácter público expuso como las universidades, colegios y, en general, espacios formativos, son reproductores de imaginarios patriarcales y sexistas.

---

<sup>2</sup> Para más información consultar la página: <https://ogen.valledelcauca.gov.co/informes-1/informe-violencias-basadas-en-genero-valle-del-cauca-30-de-abril>

<sup>3</sup> Para mayor información consultar la página: <https://www.calicomovamos.org.co/boletines-ccv>

<sup>4</sup> Tal vez uno de los primeros medios fue el diario El Tiempo (2016): <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16598964>; seguido de la página web: vice.com, la cual ha realizado importantes procesos de sensibilización y denuncia frente al tema: <https://www.vice.com/es/article/paak38/silencio-vice-acoso-sexual-universidades-colombia-existe-investigacion-connectas>

De acuerdo con las cifras de DeJusticia, sólo entre 2019 y 2020 se interpusieron 413 denuncias por acoso en las universidades, de ellas, 83 corresponden a acoso sexual. Hasta el momento, únicamente ha habido ocho sanciones: cuatro en la Universidad de Santander, dos en la Universidad Nacional y dos en la Universidad de los Andes. Mientras tanto, DeJusticia detectó que, de 44 universidades observadas, únicamente 16 tienen protocolos establecidos para enfrentar las violencias basadas en género. Las otras 28 o no tienen protocolo o se negaron a dar información (Mariño, 2023).

En cuanto al Instituto Departamental de Bellas Artes quienes reportaron en la ruta de atención provisional como personas victimizadas de violencia de género y violencia sexual, son en su mayoría, personas del sexo femenino que se autoidentifican como mujeres, representando el 81% del total de las personas victimizadas. Este dato evidencia que aun reconociendo la alta omisión que puede existir en torno a este tipo de violencias contra los hombres cisgénero<sup>5</sup>, siguen siendo las mujeres, en este caso mujeres cisgénero, el grupo poblacional que presenta mayor vulnerabilidad. Es importante mencionar que estos hechos también son diferenciados de acuerdo con las variables sexo/género. Para el caso de los hombres cisgénero que reportaron, ninguno señaló ser víctima de violencia sexual; la tipología de violencias asociada es la violencia psicológica que se ejerce a partir de dinámicas de abuso de poder principalmente. En el caso de las mujeres se hacen presentes todas las tipologías y hechos victimizantes antes mencionados.

Los datos anteriores dan cuenta que, aún en universidades donde hay un gran porcentaje de población que se reconoce como parte de la comunidad LGTBIQ+, siguen siendo las mujeres la población más vulnerable.

Aunque las mujeres constituyen una evidente mayoría estadística entre las víctimas de violencias y acoso sexual a nivel nacional, local y también dentro de la Institución, se reconoce que es una situación que puede afectar a cualquier tipo de personas sin distinción de su sexo, orientación o identidad y por ello, este protocolo y los mecanismos que adopte este documento, son aplicables a todas la personas afectadas o víctimas.

---

<sup>5</sup> El término cisgénero se refiere a las personas cuya identidad y expresión de género coincide con el sexo biológico.



# MARCO NORMATIVO



## 2.1 Marco Normativo Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer forman parte de los Derechos Humanos Fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas. En el ámbito internacional de Derechos Humanos se han producido avances en materia de prevención, detección, atención y sanción de las violencias y las discriminaciones basadas en género. Algunos de esos esfuerzos son:

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados están obligados a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- La Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer de 1979 (CEDAW) establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. Colombia la ratificó mediante la Ley 51 de 1981 y entró en vigor el 19 de febrero de 1982.
- Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Ley 948 de 2005 Sentencia C-322/2006, Decreto 4685 de 2007. Fecha de entrada en vigor para Colombia: 23 de abril de 2007. Este Protocolo Facultativo busca establecer un mecanismo para garantizar la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Para esto, establece que los Estados Parte reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para conocer peticiones individuales o de grupo, relativas a la violación de las disposiciones de la Convención.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995, Sentencia C-408 de 1996, Decreto 1276 de 1997. Fecha de entrada en vigor para Colombia: 15 de diciembre de 1996. Define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas. Por su



parte, en cuanto a los mecanismos de seguimiento, la Convención contempla que en los informes periódicos que los Estados Parte deben presentar ante la Comisión Interamericana de Mujeres se incluyan las medidas tomadas para dar cumplimiento a la Convención. Personas particulares pueden acudir a esa Comisión, a través del mecanismo de peticiones individuales previsto en su Estatuto y Reglamento, con el fin de presentar quejas o denuncias sobre presuntos 29 incumplimientos de la Convención.

Adicionalmente, se han aprobado otros instrumentos internacionales que hacen parte de las herramientas normativas de seguimiento, declaración o acuerdo y compromiso de acción global:

- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género, que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- Los Principios de Yogyakarta (2007), que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.
- La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57ª sesión (2013), enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.
- El Objetivo número 4 sobre educación de calidad de los objetivos de Desarrollo Sostenible consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras

cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los Derechos Humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.

- Dentro de los mismos Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), el Objetivo No. 5 orientado al logro de la igualdad de género, tiene entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, que se suma al Objetivo No. 11, cuyo propósito es construir ciudades y comunidades sostenibles. Todas sus metas tienen como elemento central, el logro de la seguridad: en las urbes, los caminos, el transporte público y en general en los asentamientos humanos.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas ha pedido reiteradamente a los Estados que garanticen la protección del derecho a la vida de todas las personas que estén bajo su jurisdicción y que investiguen rápida y concienzudamente todas las muertes, incluidas las que sean motivadas por la orientación sexual y la identidad de género de la víctima (véase, por ejemplo, la Resolución 67/168 de la Asamblea General). En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se convirtió en el primer órgano intergubernamental de la Organización en aprobar una resolución de amplio alcance sobre los Derechos Humanos, la orientación sexual y la identidad de género. En la Resolución 17/19 el Consejo expresa su “grave preocupación” por la violencia y discriminación contra las personas por motivos de su orientación sexual y su identidad de género y encomendó la realización de un estudio sobre el ámbito y alcance de esas violaciones y las medidas que necesitan adoptarse para erradicarlas.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

## 2.2. Marco Normativo Nacional

Al respecto se resaltan las siguientes normas internas relacionadas con la protección del derecho a una vida libre de violencias y discriminación en el ámbito de la Educación Superior:

- Ley 51 de 1980. Ley de No Discriminación. Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.
- 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 docente y el personal administrativo.
- 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. Como se mencionó anteriormente, esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.
- Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

- Ley 731 de 2002. Ley de Mujeres Rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos, y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. En el capítulo IV se exponen las normas relacionadas con el acceso a la educación para las mujeres rurales.
- Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado. Se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.
- Ley 984 de 2005. Aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, reconoce la competencia del Comité para considerar las comunicaciones presentadas, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas, y el Estado se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.
- Ley 985 de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. La ley 985 estableció, en el marco de la Estrategia Nacional para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en el artículo 19 se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, trabajos investigativos sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.

- Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y la atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una Cátedra de Educación para la Sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.
- Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra la violencia. Allí se definen la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia. También modifica y adiciona algunos artículos de la Ley 599 de 2000 o Código Penal, dentro de los cuales se destaca la creación del artículo 210A: acoso sexual, como ya se comentó.
- Particularmente, establece medidas educativas orientadas a incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la Cátedra en Derechos Humanos, el desarrollo de políticas para sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de la violencia contra las mujeres, la adopción de medidas frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de violencias y promueve la participación de las mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

Esta Ley en el Artículo 11 dispone las medidas necesarias para que las Instituciones Educativas diseñen estrategias que aseguren una vida libre de violencias contra la mujer y violencias de género al interior de las Instituciones:

*Artículo 11º. Medidas Educativas.* El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la Cátedra en Derechos Humanos.

2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

Posteriormente, el Ministerio de Educación Nacional a través del Decreto 4798 de 2011 señala qué se entiende por prevención, protección y atención en marco de las competencias del sector educativo:

(...) Se entiende por prevención, protección y atención las acciones desarrolladas por el sector educativo, en el marco de sus competencias, para la formación de la comunidad educativa en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, la sensibilización y el reconocimiento de la existencia de discriminación y violencia contra las mujeres para su erradicación; así como fomentar el acceso y la permanencia educativa con calidad para todos los niños, niñas y jóvenes en edad escolar, incluyendo las niñas y adolescentes que han sido víctimas de cualquier forma de violencia.

Este Decreto 4798 de 2011 en su artículo 1, reconoce como obligaciones propias de las Entidades Territoriales y de las Instituciones Educativas:

1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.
3. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.

4. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres.
5. Garantizar la formación para el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos sexuales y reproductivos.
6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.
8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer (Art. 1, Decreto 4798 de 2011).

En el artículo 6 del Decreto 4798 de 2011, el Ministerio de Educación promueve, especialmente a través de los programas de fomento, que las Instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:

- a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres.
  - b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
  - c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres. (Decreto 4798 de 2011)
- Ley 1542 de 2012. Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
  - Conpes Social 161 de 2013. Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual se incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
  - Ley 1719 de 2014. La Ley de Violencia Sexual adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.

- Ley 1761 de 2015. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.
- Ley 1773 de 2016. Define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
- Decreto 762 de 2018. Adopta la Política Nacional sectores LGTBIQ, y establece como uno de sus objetivos la garantía del derecho a la educación, así como la adopción de medidas para el reconocimiento y respeto de los sectores sociales LGTBIQ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- En la Política Educativa Nacional, contemplada en el Plan Decenal de Educación 2006-2016, se establece como propósito que el Sistema Educativo deberá garantizar a niñas, niños, jóvenes y adultos: "...el respeto a la diversidad de su etnia, género, opción sexual, discapacidad, excepcionalidad, edad, credo, desplazamiento, reclusión, reinserción o desvinculación social y generar condiciones de atención especial a las poblaciones que lo requieran".
- Los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013) consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.

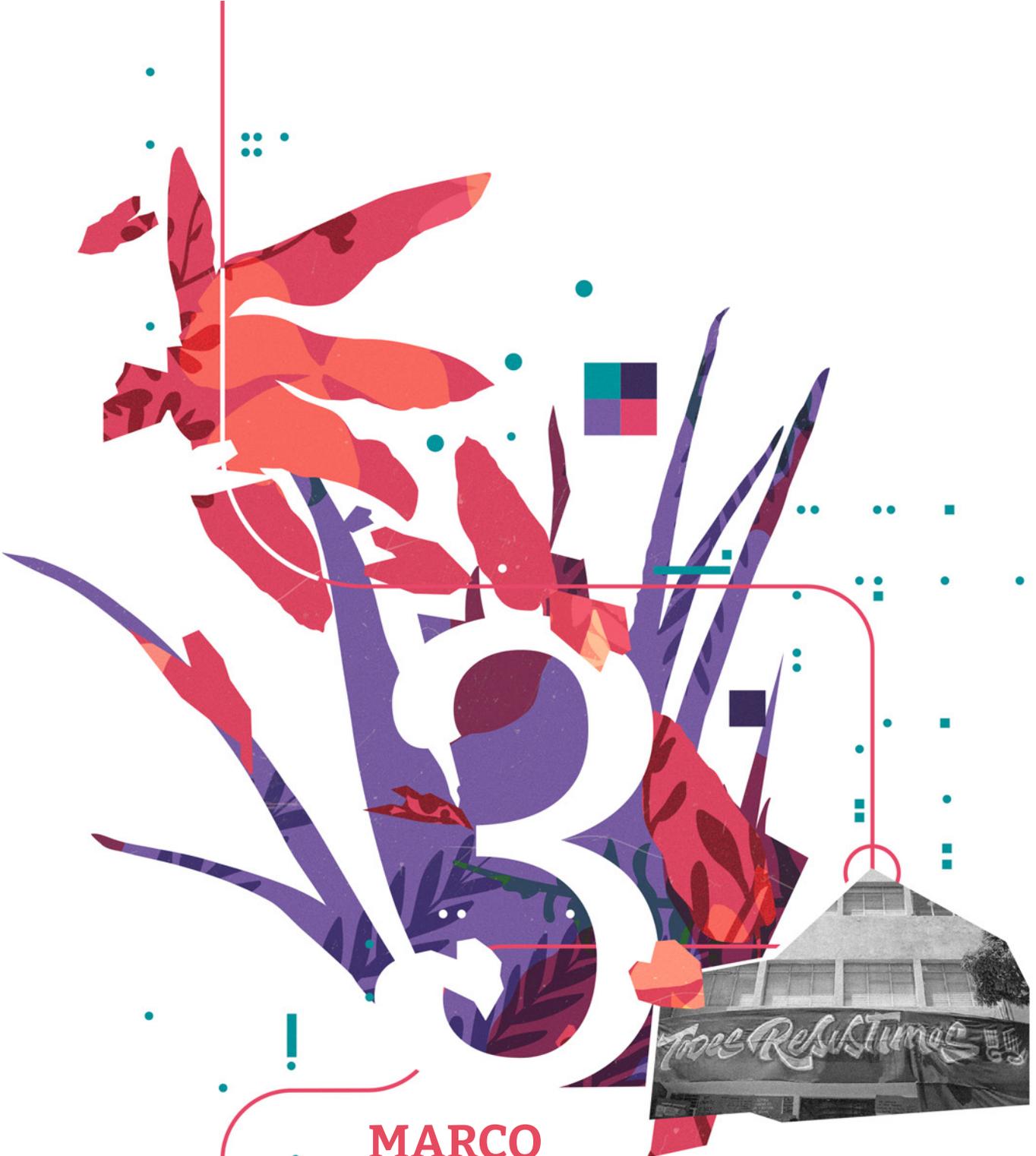
## 2.3 Normativa Interna del Instituto Departamental de Bellas Artes

A partir de la aprobación y publicación de este protocolo de violencias y discriminaciones basadas en género y cada vez que el Protocolo tenga ajustes y actualizaciones de acuerdo a las normativas vigentes, el Instituto Departamental de Bellas Artes deberá también actualizar y armonizar su ordenamiento normativo en un tiempo máximo de seis (6) meses y adaptar progresivamente todas las normas en virtud del alcance de este protocolo, con la finalidad de prevenir y atender las violencias basadas en género que se puedan presentar al interior de la Institución.

En los casos en los que se adelante algún proceso en relación con hechos de violencia y/o discriminación basada en género, las autoridades y actores de la comunidad universitaria que gestionen asuntos relacionados con situaciones de violencia o acompañamiento a alguna de las personas involucradas en la situación, deberán aplicar la normativa de acuerdo con lo estipulado en este protocolo.

A continuación, los documentos que deberán ser actualizados de acuerdo a esta normativa:

- Estatuto General.
- Reglamento interno de trabajo.
- Reglamento estudiantil.
- Reglamento docente.
- Resolución del comité de género.
- Política de inclusión y equidad.
- Cláusula en la contratación de lxs docentes en relación a prohibiciones de delitos sexuales y acciones inapropiadas.
- Evaluaciones docentes.



**MARCO  
CONCEPTUAL**

Estos conceptos permiten comprender el panorama nacional, internacional y el de la Institución en relación al tipo de violencias que se presentan, con el fin de adoptar medidas mucho más asertivas para la prevención y respuesta integral a la violencia y el acoso sexual, garantizando el goce efectivo de los derechos humanos, especialmente el de la no discriminación.

### 3.1. Las Violencias Basadas en Género

La violencia basada en género se define como cualquier acto, conducta (puede incluso ser un gesto) o amenaza de violencia contra alguien, pudiendo ocasionar la muerte, daño físico, daño sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados; tales hechos ocurren y están basados en relaciones asimétricas y desiguales entre las personas, relacionadas por discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual y agravada por la coexistencia de otros factores identitarios tales como: aspectos étnico raciales, clase social, aspecto físico, entre otros, donde se produce una sobrevaloración de lo masculino en detrimento de lo femenino.

Aunque hay excepciones de casos de agresiones a hombres por parte de mujeres, la forma como en esta sociedad se han construido los roles de género, permite ver a muchos hombres heterosexuales con masculinidades hegemónicamente aceptadas, en posiciones privilegiadas de poder en el pensamiento y la forma de actuar desde lo masculino, cargando de violencias sus discursos y comportamientos hacia varones que no encajan en sus discursos y prácticas, como por ejemplo, aquellos cuyas identidades y orientaciones sexuales están por fuera de las heteronormativas, lo que constituye, como ya se ha mencionado, violencia de género.

Estas violencias son producto de una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad entre lo masculino y lo femenino, que se han naturalizado gracias a creencias, actitudes, estereotipos y representaciones cognitivas misóginas<sup>6</sup> que legitiman su uso. De allí que las violencias de género evidencian el carácter de vulnerabilidad del ser humano con respecto a otros, un modo en que la vida puede ser humillada por la acción de otros (Butler, 2006). Esto quiere decir que hay ciertas identidades que son vulnerables porque no encajan en el discurso hegemónico socialmente aceptado que establece los límites corporales y discursivos.

---

<sup>6</sup> Entendido como el rechazo, el odio hacia las mujeres o hacia personas que tengan identidades femeninas.

Lo anterior permite entender que el problema de las violencias tiene que ver con la deshumanización de unos seres que son considerados biológica, cognitiva y emocionalmente inferiores (Lugones, 2008) por el victimario, quien es por lo general una persona que encaja socialmente en el discurso. Por esta razón, las violencias de género, al ser parte de las estructuras sociales y estar inmersas en los procesos de socialización, las instituciones de educación superior, y en este caso el Instituto Departamental de Bellas Artes, no se encuentran exentos de reproducirla.

## 3.2. Violencia Contra las Mujeres

Es todo acto, conducta o expresión de violencia de género basado en la pertenencia al sexo femenino, tales como: las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, violaciones sexuales, abusos sexuales, hostigamiento sexual, prostitución forzada, mutilación genital, incluida otras prácticas tradicionales que atenten contra las mujeres, tales como: golpes, trata de mujeres y toda otra violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres. Se puede dar al interior de las familias, en la Institución Educativa, bien sea como espacios de formación o como lugar de trabajo o en cualquier lugar público o privado.

La violencia contra las mujeres se construye en un orden social que legitima actos que menoscaban su calidad de vida bajo una ideología impuesta socialmente, donde las mujeres son inferiores a los hombres, esto desde una relación sexo-género.

## 3.3. Violencia Sexual

Es toda acción consistente en obligar a una persona a tener contacto físico o verbal de tipo sexual o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal, comprendiendo ésta no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, tales como: actos lascivos violentos o acceso carnal violento o la violación propiamente dicha. Incluye el uso de la fuerza o intimidación dentro del mismo matrimonio o de otras relaciones vinculares, tales como: relaciones laborales o aquellas que se dan entre profesorxs y estudiantes, o relaciones de parentesco, exista o no convivencia. Se considera

también violencia sexual a la prostitución forzada, explotación, esclavitud, cualquier tipo de acoso, abuso sexual y trata de mujeres. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

### 3.4. Acoso Sexual

Definiciones contempladas en diversos documentos, tales como: Ley 1257 de 2008, La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>7</sup>, dejan claro que el acoso sexual es una violencia de género con fines sexuales, que se presenta interrumpidamente o de manera sistemática durante un tiempo, que al ser una violencia se realiza sin consentimiento de la persona afectada y sus consecuencias afectan la psiquis de la persona porque la humilla afectando sus proyectos de vida.

De acuerdo a lo anterior y con base en estas definiciones, en Bellas Artes se entenderá el acoso sexual como un tipo de violencia de género, basada en una relación de poder o superioridad por edad, sexo, género, posición laboral, social, familiar o económica, que se manifiesta sutil o directamente mediante frases, gestos, comentarios directos o de doble sentido que cosifiquen los cuerpos, que sexualice o ridiculice, bien sea mediante piropos, a través de miradas intimidatorias o morbosas<sup>8</sup>; miradas intimidadoras o morbosas; chantaje y amenazas para acceder a solicitudes de favores sexuales; acercamiento incómodo o tocamientos molestos y confianzudos; hostigamiento y persecución a la víctima para que acceda a favores o solicitudes de carácter sexual; coerción para consumir o realizar material sexual o pornográfico; solicitar acciones, gestos, frases que tengan una intención sexual para la persona acosada, o cualquier otra conducta que de manera personal o mediante comunicaciones interactivas, bien sea física, verbal o visual, sea en el marco de un proceso

---

<sup>7</sup> C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Para mayor información consultar su página: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>8</sup> Es una práctica común que ejercen generalmente las identidades masculinas sobre las femeninas, y se manifiesta en una opinión que valora los cuerpos femeninos llevándolos a cosificarse bajo la mirada masculina, allanando el camino a la violencia porque ubica lo femenino en una posición de subordinación.

formativo o no, tengan una naturaleza sexual y que se realice con fines no consentidos. Estos actos o manifestaciones pueden presentarse en el ámbito privado o público. Estos comportamientos pueden presentarse ocasionalmente o repetidamente durante un lapso de tiempo.

Estas conductas son humillantes y traen consecuencias que afectan el proceso académico en el caso de que la víctima sea estudiante, el ambiente laboral en caso de darse dentro de una relación laboral y en general el proyecto de vida de las personas afectadas porque se crean ambientes intimidatorios, hostiles, ofensivos y excluyentes dentro del contexto institucional e incluso en contextos por fuera de este como pueden ser: espacios artísticos y culturales y en general, lugares de socialización frecuentados por integrantes de la comunidad educativa de Bellas Artes.

En este aspecto, es importante mencionar que, en una institución con una naturaleza ligada a las artes, se presentan algunas particularidades que podrían profundizar aún más el lugar privilegiado en cuanto al poder que se le otorga a lxs profesorxs en la relación profesorx-estudiante, y generar ambientes que puedan propiciar situaciones de acoso y violencias sexuales. A continuación, se mencionan estas particularidades:

- Algunxs profesorxs son reconocidos como artistas, lo que significa que gozan de un reconocimiento local, nacional y/o internacional; esto sumado al hecho de que el mundo artístico es pequeño y difícil para llegar a gozar de un reconocimiento.
- La relación “maestrx”-estudiante deviene de una tradición en un principio nacida en Europa, en la formación de las artes y el diseño, que consideraba al artista reconocidx como alguien con muy buenos contactos, que dominaba bien la técnica de su especialidad y la trasmitía a unxs pupilxs o estudiantes que terminaban trabajando en su taller, bajo su orientación. Esta relación, aunque nace en el Renacimiento, no ha cambiado mucho al interior de los procesos formativos especialmente en el ámbito de las artes, generando relaciones laborales por fuera de los espacios institucionales que, si bien pueden fortalecer el proceso formativo, están por fuera de la relación profesxr-estudiante, donde pueden presentarse situaciones de vulnerabilidad para lxs estudiantes.
- En algunos programas académicos en artes, la formación corporal hace parte del proceso, pues se enseñan posturas y ejercicios donde ele profesorx tiene un acercamiento corporal al estudiante; además algunas prácticas exigen un tipo de

ropa cómoda y a veces que insinúe el cuerpo para poder que ele profesxr a cargo pueda supervisar y evaluar el ejercicio. Estos acercamientos y ejercicios propuestos al interior de una metodología y/o didáctica de trabajo en las clases, pueden ser usados para generar poco a poco, de manera sutil o directa, situaciones de acoso o violencia sexual, por el hecho de que hombres y mujeres han sido socializados en una cultura que objetiviza y sexualiza los cuerpos femeninos.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, con respecto al “no consentimiento”, es preciso detenerse, puesto que los casos de acoso sexual muestran que muchxs de lxs personas victimizadas, especialmente estudiantes, no reconocen en un primer momento su incomodidad y su miedo bajo el concepto de acoso sexual porque este puede presentarse, como ya se mencionó, con pequeñas y sutiles propuestas al interior de la metodología de trabajo del profesxr que posteriormente, tienden a presentarse como más evidentes.

Cuando lxs estudiantes se sienten inmersxs en una relación de acoso sexual, llega el temor y el sentimiento de culpa por el hecho de que no les crean, poniendo en riesgo su vida profesional y estudiantil como artistas y diseñadorxs.

El sentimiento de culpa de las víctimas a menudo está relacionado con las dinámicas que se gestan dentro de las prácticas culturales y “los modos de entender el cortejo y los rituales heterosexuales” en las que:

(..) Se supone que, por lo regular, [las mujeres, las niñas y las identidades femeninas] se encargan de provocar el deseo de los varones. También se supone que ayudan a los varones a contener los apetitos masculinos que, de otra manera, serían expresadas de forma inapropiada o antisocial (Cameron & Kulick, 2007, pág. 27).

Ante estos discursos instalados socialmente, en una situación en la cual estas demandas contradictorias se convierten en tema de investigación, como es el caso de presentar cargos a la justicia o activar la ruta de atención institucional por violación o acoso sexual, es común que la conducta de la víctima sea analizada de forma crítica, surgiendo la sospecha o la duda de si ellx se esforzó lo suficiente para prevenir o resistir tal acción (Cameron & Kulick, 2007).

De allí que, el acoso sexual al presentarse en una relación de subordinación, el “no consentimiento” será interpretado teniendo en cuenta este contexto de desigualdad de poder, puesto que en unos casos puede materializarse en un

claro “no”, pero en otros —en la mayoría—, las personas víctimas lidian con el acoso mediante un simple “no me siento cómodo”, con evasivas y también, con silencios, precisamente por las consecuencias físicas, profesionales o académicas que eso puede implicar, como ya se mencionó (Dávila & Chaparro, 2022).

### 3.5. Acoso Virtual o Cibernético

El acoso virtual, cibernético o ciberacoso, según la ley 1620 del 2013 (artículo 2) es una forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información —internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online— para ejercer maltrato psicológico y continuado. Es especialmente reconocido en ámbitos escolares y laborales, aunque cada vez toma más fuerza en las universidades.

En el contexto institucional de Bellas Artes, se refiere al uso de la tecnología para acosar, amenazar, hostigar, difamar o victimizar a una persona de la Institución, a razón de su identidad, orientación sexual y aspectos étnico-raciales. Esta violencia se puede expresar mediante la publicación en redes sociales de comentarios abusivos, la difusión de rumores falsos o íntimos, humillaciones, el envío de mensajes agresivos o no deseados, la creación de perfiles falsos o la difusión de imágenes o videos con contenido sexual explícito sin el consentimiento de la persona afectada, causándole daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

### 3.6. Violencia Institucional

En el presente protocolo se entenderá como Violencia Institucional todos los actos tales como: abuso del poder y de confianza, u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente del Instituto Departamental de Bellas Artes que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas victimizadas, así como su acceso al disfrute de políticas institucionales destinadas a prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia que se puedan presentar al interior de la comunidad institucional.

## 3.7. Violencia Simbólica

En este protocolo se entenderá como violencia de género simbólica todas las acciones que desvaloricen, estereotipen, humillen o discriminen a cualquier integrante de la comunidad institucional de Bellas Artes a razón de su identidad, orientación sexual, aspectos étnico-raciales, sin necesidad de un contacto físico directo. Estas acciones pueden ser sutiles como comentarios despectivos, miradas de reprobación o gestos obscenos, o pueden ser más explícitas, como la exhibición de imágenes, publicaciones, obras artísticas o producción de otros contenidos que inciten a la violencia de género o la discriminación.

Este tipo de violencia es especialmente dañina porque puede producir un efecto acumulativo que puede llevar a la víctima a sentirse aislada, marginada y con poca autoestima. Además, muchas veces se produce en el ámbito de las relaciones de poder como en el trabajo, el aula de clases o lugares de socialización y/o esparcimiento, lo que hace que la víctima se sienta indefensa. La violencia de género simbólica es una forma de violencia de género que debe ser visibilizada y combatida, ya que produce graves daños psicológicos en las personas que la sufren y crea un ambiente de hostilidad y discriminación que puede generar situaciones de violencia física y sexual.

## 3.8. Explotación Sexual

Se entenderá en este protocolo como explotación sexual a la utilización de cualquier integrante de la comunidad institucional con fines sexuales a través de la fuerza, la amenaza, el engaño o el abuso de poder. Dicha explotación puede expresarse de diferentes maneras, como la prostitución forzada, la pornografía infantil, el turismo sexual o el trabajo sexual en condiciones de explotación. La explotación sexual es una forma de violencia y una grave violación de los Derechos Humanos que puede dejar secuelas físicas, psicológicas y sociales duraderas en las personas afectadas.

### 3.9. Violencia Económica y Patrimonial

La violencia económica y patrimonial es un tipo de violencia de género que se enfoca en el control y la manipulación financiera de las víctimas. La violencia económica se refiere a la estrategia utilizada por la persona agresora para controlar los recursos económicos y limitar el acceso de la víctima a los bienes y servicios básicos; también puede ser que la persona victimaria aproveche el préstamo de equipos o dinero o cualquier tipo de favor brindado a una persona para manipularla o pedir a cambio favores con intenciones sexuales o no.

La violencia patrimonial se refiere a las acciones que tienen la intención de causar daño a los bienes comunes o propios de la víctima; esto abarca conductas como robo, retención o destrucción de papeles, despojo, abuso de confianza y fraude.

Ambos tipos de violencia suelen utilizarse como medio de control y sumisión de las víctimas, generando dependencia y limitando su capacidad de salir de la relación abusiva o de alertar a las instituciones competentes de la situación de abuso.

### 3.10. Violencia Psicológica

Es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Al interior de la Institución puede presentarse también cuando el presunto victimario hace dudar o cuestionar a la víctima sobre su memoria y/o percepción sobre los hechos, negando la realidad o presentando información falsa.



## PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DERECHOS ORIENTATIVOS DEL PROTOCOLO



## 4.1. Enfoque del Cuidado como Enfoque Transversal

Aunque se reconocen varios enfoques importantes que contribuyen a la consolidación de una comunidad educativa multiétnica y pluricultural, con plenas garantías para el ejercicio de las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana, el enfoque del cuidado se reconoce en el presente protocolo como un enfoque transversal, puesto que está relacionado con las actividades que son indispensables para que la vida funcione en el día a día en un contexto determinado, lo que implica una responsabilidad personal donde el cuidado aporta a la noción de reconocernos como seres sociales e interdependientes de las otras personas y del contexto en el que se habita (en este caso el Instituto Departamental de Bellas Artes). De esta manera, el enfoque del cuidado está centrado en el modo en que las personas se vinculan con la institución y con las personas que la componen, promoviendo relaciones de responsabilidad y compromiso afectivo, tanto con lxs demás, como con ellxs mismxs, entonces se reconoce el cuidado como una responsabilidad compartida, recíproca y solidaria (Boff, 2002).

El cuidado no puede pensarse por fuera de relaciones de dominación, relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, así como entre clases y razas; de allí el compromiso del Instituto Departamental de Bellas Artes por el cuidado hacia su comunidad, e igualmente, el compromiso de cada una de las personas vinculadas por asumir relaciones solidarias y responsables consigo mismxs y con lxs demás (Ausín & Triviño, 2022).

## 4.2. Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de Derechos Humanos le permite a este protocolo garantizar el ejercicio pleno de los sujetos de derecho, desde el concepto fundamental de la dignidad humana. De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia, Sentencia de Tutela no. 881/02, del 17 de Octubre de 2002, la dignidad humana se define a partir de tres lineamientos claramente diferenciables:

(I) La dignidad humana es entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera); (II) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien); y (III) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).

Se resalta la dignidad como valor, principio constitucional y derecho fundamental. Es objeto de protección y a la vez constituye el fundamento del orden jurídico colombiano. El enfoque en Derechos Humanos parte de la consideración de que el primer paso para empoderar a sectores con mayores vulneraciones o en situación de discriminación es reconocer que las personas son titulares de derechos que obligan al Estado como titular de deberes.

### 4.3. Enfoque Antirracista

El enfoque antirracista hace referencia a la protección que se debe garantizar a las poblaciones históricamente afectadas por sistemas de opresión racista. En este sentido, el enfoque antirracista tiene como objetivo principal proteger la dignidad humana de las poblaciones indígenas y negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en Colombia, tal como lo indica la ley 1482 de 2011 y el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Por lo anterior, el Instituto Departamental de Bellas Artes a través del diseño e implementación del presente protocolo y la Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género, promoverá la no aceptación del racismo y sus múltiples expresiones discriminatorias y partirá del reconocimiento de las situaciones de desigualdad, vulneración y desventaja que el racismo ha significado para los grupos étnicos en general y como este representa mayores situaciones de opresión y desventaja a las mujeres cisgénero y población LGTBIQ+ afros e indígenas, aumentando su vulnerabilidad frente a las violencias basadas en género y la violencia sexual en ámbitos públicos y privados.

### 4.4. Enfoque con Perspectiva de Género

El enfoque de género y desarrollo busca solucionar condiciones de inequidades por cuestiones de género, proponiendo metodologías y estrategias que contribuyan a: flexibilizar roles y estereotipos de los hombres y las mujeres, de lo femenino y lo masculino, en busca de ambientes y una distribución más equitativa de actividades, expectativas y oportunidades; reestructurar las relaciones de poder existentes entre los géneros a través de estrategias y acciones que logren incorporar la perspectiva de género a los procesos formativos y en las relaciones de convivencia al interior de la Institución.

## 4.5. Enfoque Diferencial

Reconoce las condiciones que diferencian a las personas como diversos o heterogéneos tanto en la construcción de sus identidades de género, como en sus orientaciones sexuales, su sexo biológico, la edad, la clase social, lo étnico racial, lo identitario, lo religioso, el territorio, las relaciones con animales de compañía, entre otros. También reconoce la diversidad en las prácticas, maneras de sentir y formas de pensar asociadas a la sexualidad y a las formas de vivir las feminidades, las masculinidades y las expresiones o identidades no binarias, fluidas o transitivas, en todas sus dimensiones biológicas, psicológicas, sociales, culturales y espirituales. Aplicar este enfoque a los procesos y estrategias para el Protocolo supone la eliminación de todas las barreras para la atención, el acceso a derechos, la garantía de no discriminación y la igualdad de oportunidades a las personas que hacen parte de la institución.

## 4.6. Enfoque Interseccional

Se define como un sistema conformado por complejas estructuras de opresión múltiples y simultáneas que impiden o dificultan las posibilidades de resistencia (Crenshaw, 1995); de esta manera este enfoque permite comprender las violencias, no solo desde la categoría de género, sino desde otras como: raza, etnia, clase, orientación sexual, identidad de género, procedencia, entre muchos otros factores, y comprender de qué manera diferentes sistemas de opresión se conectan en diferentes contextos y realidades sociales que configuran las experiencias individuales de violencia de las víctimas. No se trata solamente de una separación de las categorías, se trata de identificar en donde se interrelacionan las diferentes formas de poder y discriminación que han sido ignoradas y que origina la naturalización de las violencias en contextos cotidianos (Dorlin, 2008; Lugones, 2008).

Las violencias comprendidas desde una mirada interseccional, permite el reconocimiento de identidades que bien podrían ser señaladas de “abyectas” y “disidentes”, para entender cómo operan los mecanismos de poder y dominación (Foucault, 1979) que las marginan, tales como: el racismo, el clasismo, el heterosexismo, la xenofobia, entre otras categorías (Curiel, 2007).





## **PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO**

La Institución tendrá un programa de prevención y sensibilización que trabajará a partir de tres líneas estratégicas para el diseño de las acciones, las cuales estarán encaminadas a brindar formación orientada a la transformación de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes, expectativas, a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias sexuales y todo tipo de discriminaciones basadas en género.

Algunas de las acciones de intervención trabajarán a partir del diseño de espacios interactivos y performáticos mediados por las artes y el diseño, puesto que serán realizados a través de semilleros de la institución y financiados a través de convocatorias internas. De esta manera, estas acciones contribuyen tanto a la realización de espacios y eventos artísticos, como a la sensibilización y formación de artistas y diseñadores sensibles a las inequidades que construyen las relaciones de género en este contexto patriarcal, aportando a la creación de relaciones equitativas y más conscientes de sus investigaciones, trabajos artísticos y comunicativos.

Por otro lado, desde el área de Bienestar Institucional se trabajarán espacios desde otros componentes más enfocados en la salud integral, tales como: salud mental, salud física, recreación, deporte, entre otros, abonando a la atención integral de la comunidad y en especial de las personas victimizadas.

Para ello el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y el área de Bienestar Institucional, diseñarán cada año un plan de acción que permita la identificación de las necesidades y riesgos asociados a las violencias y discriminaciones basadas en género; su implementación debe ser diferenciada, focalizada y responder de manera idónea e integral a las características contextuales y la diversidad de las personas que integran la comunidad de Bellas Artes.

Además, se deberá tener en cuenta la información derivada de los reportes periódicos de activación de la Ruta de Atención de este protocolo como fuente de información para identificar las manifestaciones de violencia más recurrentes al interior de la Institución.

Las tres líneas estratégicas para el diseño de las acciones, son:



## 5.1. Línea Estratégica para la Identificación de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género

Esta línea está orientada a realizar actividades que permitan un diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre esta problemática, teniendo en cuenta los diversos factores discriminatorios que convergen en dichas violencias y así identificar grupos poblacionales expuestos a un mayor riesgo de violencia o a obstáculos que frenen su participación.

De acuerdo a lo anterior, esta primera línea trabajará también en acciones que contribuyan a detectar violencias y discriminaciones en la Institución.

Para una mayor comprensión se aclara que estas actividades tendrán como objetivo levantar información sobre: el nivel de conciencia o la información con la que cuenta la comunidad educativa sobre violencias y cualquier forma de discriminación basada en género, tales como: actitudes, imaginarios, mecanismos de reparación al interior de la Institución, cuáles han sido los incidentes más recurrentes en este aspecto, la población más afectada, los lugares donde ocurren; consecuencias que ha traído para la comunidad y las personas victimizadas en estos incidentes; cuáles han sido los sistemas de respuesta de la Institución en estos incidentes ocurridos; la percepción sobre la seguridad y los factores que se brindan en el campus universitario.



## 5.2. Línea Estratégica de Formación y Cualificación en Asuntos de Género y otros Factores o Categorías de Análisis para la Comprensión de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género

Está orientada a la formación integral de la comunidad de Bellas Artes y la incorporación del enfoque de género en las funciones misionales de la Institución, con el objetivo de generar cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista y el fomento de una cultura de cero tolerancia a las violencias de género y propiciar un cambio. De igual manera, las acciones propuestas en esta línea estratégica promueven una educación y comunicación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

## 5.3. Línea Estratégica para la Difusión y Visibilización del Protocolo y Ruta para la Atención de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género

Orientada a la realización de acciones que permitan que toda la comunidad conozca el Protocolo y la Ruta de Atención Interna de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género (BG), igualmente la ruta de ciudad, departamental y nacional y puntos clave de información. Estas acciones también estarán encaminadas a promover el derecho de las personas victimizadas de denunciar ante las autoridades competentes.

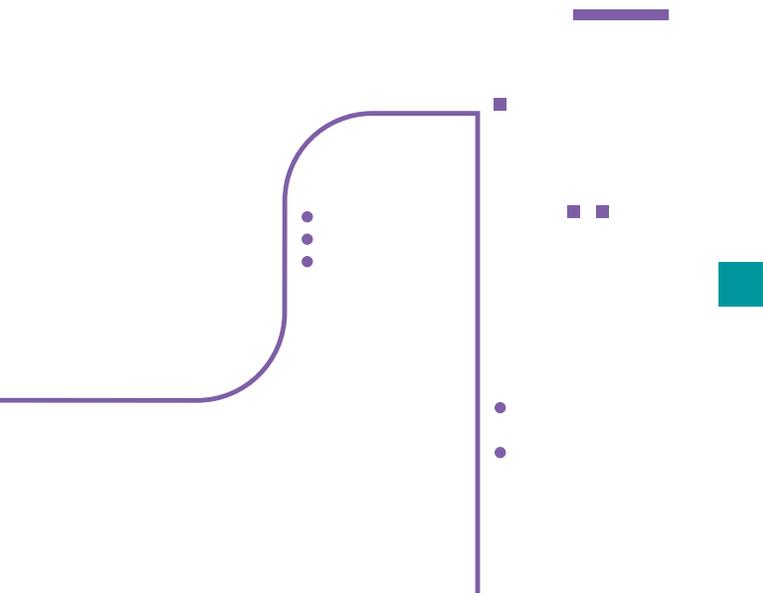


## ■ DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO

Detección hace referencia a identificar, descubrir una situación que no es claramente visible. Se trata de identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia, que permita a la Institución tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad educativa y recordar que en el contexto social y regional pueden presentarse situaciones de invisibilización de algunas formas o manifestaciones de violencias de género, que no sean reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural.

Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales será el encargado de dar aviso sobre estas situaciones, actitudes, y comportamientos a la Institución y proponer en conjunto con las dependencias responsables, posibles soluciones para evitar repetición de situaciones.

Las líneas estratégicas del programa de prevención trabajarán también acciones que contribuyan con la detección, en cuanto a la identificación de espacios y situaciones que puedan poner en riesgo la población de Bellas Artes, y en procesos de cualificación del personal administrativo, docente, estudiantes, servicios generales entre los que se incluyen el personal de vigilancia y las personas pertenecientes al comité, que permita aumentar las capacidades de identificación de violencias y discriminaciones basadas en género.





## ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO

El concepto de atención se entiende como el conjunto de acciones articuladas que responden a los mandatos normativos para garantizar la protección de las personas victimizadas, su recuperación y la restitución de los derechos. Comprende las actuaciones internas de cada institución para abordar a la víctima de acuerdo con sus competencias y la coordinación de espacios que la municipalidad ha designado para ello.

Toda persona que tenga la calidad de servidora pública y conozca la ocurrencia de un hecho de violencia debe informarlo; en caso de que la persona presunta agresora pertenezca al personal administrativo o docente, o si se trata de una persona que pertenezca al estamento estudiantil, debe dar conocimiento del caso a la coordinación de la Ruta de Atención de Violencias y Discriminaciones BG o al Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género.

Bajo ninguna circunstancia esta información será tramitada al interior de ninguna dependencia o facultad, sino que esta debe ser remitida a la persona que coordina la ruta de atención.

## **7.1. Atención Integral a las Víctimas de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género en el Instituto Departamental de Bellas Artes**

### *Lineamientos generales*

- Todas las personas de la Institución, sin importar la modalidad y el tiempo de vinculación, tendrán conocimiento de la ruta.
- Todo el personal de la Institución se capacitará sobre el tema de las violencias y las discriminaciones basadas en género; también el personal de vigilancia estará capacitado sobre el Protocolo y contará con refuerzos periódicos, encaminados hacia la sensibilización de la importancia de la perspectiva de género y las violencias basadas en género.
- Las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de violencias y discriminaciones basadas en género deben actuar en forma coordinada, libre de conflictos de interés, con aplicación de los enfoques diferenciales, y demás enfoques que transversalizan la ruta, garantizando la atención integral

a las personas victimizadas y la protección del debido proceso para todas las partes involucradas, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso.

- Durante los diferentes ciclos de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la víctima, su seguridad personal y salud física y mental.
- Las personas victimizadas deberán tener condiciones prioritarias y preferenciales para poder continuar con su proceso académico sin que sea puesta en riesgo físico y emocional.
- Las personas victimizadas deberán tener condiciones para realizar las gestiones del proceso disciplinario, si realiza una denuncia.
- En la atención de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que decida emprender, a partir del principio de acción sin daño.
- Quienes actúan en la ruta de atención y quienes hagan parte del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, deberán generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia, la solicitud de medidas de protección provisionales o definitivas y establecer la responsabilidad de las personas que causen la violencia.
- En virtud del principio de confidencialidad, la gestión de la información, el envío de remisiones o informes sobre los hechos de violencia entre dependencias o fuera de la Institución, debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación. La gestión de los expedientes de casos de violencia basada en género debe concentrarse y contar con medidas de seguridad que eliminen la posibilidad de revictimización, la filtración de la información y la generación de riesgos para las personas victimizadas, para las personas que hacen acompañamiento integral o demás intervinientes. Este principio subsistirá aun cuando la víctima decida hacer pública la denuncia ante la comunidad.
- Los espacios en los cuales se interactúa con la víctima deben ser adecuados y garantizar confidencialidad.
- Cada una de las dependencias y facultades que se vean involucradas en la aplicación del Protocolo deben definir mecanismos de protección y prevención de la impunidad, que serán presentados a la comunidad universitaria cada

semestre en la rendición de cuentas. Esta información debe ser clara, exhaustiva y diligente, y estar articulada con las líneas estratégicas de prevención señaladas en este protocolo.

## 7.2. Los Derechos de las Personas Victimizadas

En cumplimiento con el marco jurídico y los estándares de protección de los Derechos Humanos, según el Artículo 11 Ley 906 de 2004, Artículo 15 Ley 360 de 1997, Artículo 8 Ley 1257 de 2008, a las personas afectadas por violencias de género en la Institución se les tendrán en cuenta los derechos específicos que surgen en los procedimientos e intervenciones, tales como:

- Recibir información oportuna sobre sus derechos y sobre la ruta de atención.
- Recibir un acompañamiento integral y prioritario desde Bienestar Universitario.
- Recibir un acompañamiento jurídico.
- Recibir un trato reservado que no la exponga ni la ponga en riesgo.
- La víctima deberá decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con la persona victimaria; es un derecho que ella tiene según las Leyes Internacionales de Violencia Contra la Mujer a las que Colombia está inscrito. Si la víctima se opone a encararlo se deberá tener otros medios para continuar con el proceso.
- Respetar su identidad de género, ser llamado por el nombre que la persona víctima indique, independiente de su documento de identidad.
- La víctima debe ser reconocida como víctima dentro de un proceso disciplinario.
- Nunca se debe poner en duda su palabra.
- La víctima no debe repetir la narración de los hechos dentro del proceso.
- Ser tratada con dignidad y como sujeto procesal recibiendo información clara y oportuna sobre sus derechos.
- Que los hechos se investiguen por las autoridades competentes.
- Ser atendidas por personas formadas en Derechos Humanos y enfoque diferencial.
- Ser atendidas en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad.

- Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia.
- Que se tomen a su favor medidas de protección provisionales: cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias y discriminaciones BG se identifique que se requiere una medida que contribuya a que cese la violencia y se reduzca el riesgo de que la víctima vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Institución de Bellas Artes adoptará medidas provisionales encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice sin perjuicio de las acciones que se establezcan en el proceso disciplinario al que haya lugar.
- Que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las personas victimizadas menores de 18 años.
- Que se les extienda copia de la denuncia, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la víctima.
- No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención.
- A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación. Si la persona es extranjera o está en una situación de discapacidad que requiera de un apoyo específico para su comunicación, tiene el derecho a solicitar que se le proporcione una persona que se encargue de la traducción. Es deseable que la traducción la realice una persona de confianza de la víctima.

## 7.3. Garantías

El Instituto Departamental de Bellas Artes garantiza a las personas victimizadas de violencias basadas en género:

- Cualquiera que fuera el ámbito en el que se presenta las conductas de acoso, violencia o discriminaciones basadas en género, la Institución brindará las garantías para que se minimice el impacto que pueda traer a la víctima en su rol institucional.
- Una atención diferenciada, con relaciones respetuosas que protegen la intimidad y la dignidad de las personas.
- La información recolectada en cada proceso será tratada con reconocimiento de la dignidad de cada persona; con confidencialidad y respeto al consentimiento dado.
- Desde un enfoque del cuidado, Bellas Artes como institución de educación, se compromete a cuidar y proteger la comunidad garantizando la seguridad de las personas vinculadas a la Institución y generando acciones de no repetición de situaciones de violencias basadas en género.
- Igualmente, las acciones realizadas para la prevención, sensibilización y detección de violencias basadas en género, promoverán que toda la comunidad de Bellas Artes se informe de los derechos y responsabilidades que adquieren al hacer parte de la Institución, en relación al enfoque de género y demás enfoques que transversalizan esta ruta. Estas acciones están encaminadas a la transformación progresiva de situaciones, relaciones, prácticas y discursos que justifiquen o naturalicen este tipo de violencia, convirtiendo la Institución en un espacio seguro.
- Toda acción derivada de la aplicación de este protocolo debe garantizar celeridad, acciones diligentes y resolución rápida.
- Tanto las acciones de atención como las de remisión a diferentes instancias deben regirse por el principio del trato justo, la buena fe y el debido proceso.
- La Institución de Bellas Artes se compromete a adelantar los procedimientos de acciones en contra de la represalia u hostilidad de la que puedan ser víctimas las personas implicadas en las acciones de atención, y a buscar medidas cautelares si ello se hace necesario para cumplir este principio.
- La Institución deberá garantizar la adecuación de espacios de confianza para la víctima, sin ninguna interacción con el presunto victimario.



## **RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO**

Esta Ruta de Atención de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género brinda un conjunto de instrumentos que permiten organizar el paso a paso del paquete de atenciones y servicios brindados por la Institución para intervenir las situaciones, de manera que las personas victimizadas puedan tener una atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades.

Esta ruta de atención no excluye ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas. Siempre que la Institución no cuente con los medios para brindar la atención que se dispone en la ruta, Bienestar Institucional deberá articularse con entidades u organizaciones locales y departamentales, a las cuales se remitirá el asunto, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna.

## 8.1. Objetivo de la Ruta

Brindar atención integral y diferenciada a las personas victimizadas, procurando su protección y la sanción de la violencia.

## 8.2. Ámbito de Aplicación

Esta ruta aplica para toda la comunidad universitaria (estudiantxs, profesorxs y administrativxs) y en general, a quienes prestan sus servicios a la Institución mediante las diferentes modalidades de contratación.

La ruta se activará cuando las conductas de discriminación o violencias basadas en género se presenten en las instalaciones de la Institución, en cualquier espacio donde se desarrollen actividades institucionales o se actúe como miembro de la Institución o en representación de la misma. Igualmente aplica cuando la conducta tenga lugar en espacios virtuales o ajenos a la Institución, siempre que la persona victimizada pertenezca a la Institución bien sea como estudiante, profesxr o administrativx.

También aplica para cualquier persona que se encuentre al interior de la Institución, aunque no esté vinculado a ella.

Aplica además, en situaciones en las que un menor de edad vinculado a la Institución se encuentre expuesto a una situación de vulneración de sus derechos por conductas de violencias y discriminaciones basadas en género,



sea o no dentro de la Institución, teniendo en cuenta que todo servidorx público que conozca de una conducta que constituya delito, debe ponerla en conocimiento de las autoridades competentes.

### 8.3. Equipo de Trabajo para la Detección y Orientación a las Personas Víctimas

Con el fin de contar con personas de las diferentes dependencias dentro de la Institución, se ha conformado un equipo que permita detectar y prevenir posibles casos de violencias y discriminaciones; igualmente, son personas que pueden dar aviso de un caso y están capacitadxs para orientar a las víctimas en la activación de la ruta de atención.

#### ***Personas claves***

Son personas de la comunidad educativa: docentes, estudiantes, funcionarixs, servicios generales, elegidas por el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, quienes se han cualificado en temas de acoso, violencias o discriminaciones basadas en género y conocimientos básicos para atender a una persona que tenga una situación de violencia o discriminación basada en género y poder orientarla para que active la ruta.

Estas personas no escuchan el relato, ni lo recepcionan, son solamente la primera persona a quien acude la víctima para una orientación. La única persona autorizada para activar la ruta y recepcionar un caso de violencia y discriminación basada en género es la coordinadora de la ruta. El Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género realizará campañas de comunicación para dar a conocer estas personas.

#### ***Grupo de acompañamiento***

Son miembrxs de la institución que hacen parte del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, capacitadas para detectar posibles casos y personas que puedan estar en riesgo de ser posibles víctimas de violencias y discriminaciones basadas en género al interior de la Institución. Igualmente, están en capacidad de atender y orientar a personas víctimas de violencias y discriminaciones para que activen la ruta. Este grupo está conformado por: profesional en psicología, profesional en trabajo social, asesora jurídica y profesorx con experiencia en procesos desde un enfoque de género e interseccional.



## PASOS DE LA RUTA DE ATENCIÓN

## 9.1. Primer momento: Conocimiento y Recepción del Caso

La ruta de atención se activa cuando se da aviso sobre un caso de violencia basada en género. Esta información la puede brindar la persona directamente afectada o cualquier persona que conozca una situación de estas.

Cuando no es la persona directamente afectada, para dar conocimiento del caso, es decir, para informar sobre la ocurrencia de un caso de violencia, acoso o discriminación basada en género, la Institución cuenta con personas claves y un grupo de acompañamiento conformado por: psicología, trabajo social, jurídica, experta en asuntos de género; estas personas están capacitadas para detectar posibles casos y personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad ante situaciones de violencias y discriminaciones basadas en género; estas personas informarán sobre los casos a la coordinación de la ruta de atención de violencias y discriminaciones para que active la ruta y proceda a la recepción oficial del caso, es decir, para recibir el relato de los hechos presentados por la víctima.

Igualmente, las personas claves y el grupo de acompañamiento están en capacidad de orientar y ayudar a las personas víctimas para que activen la ruta.

De acuerdo a lo anterior, para dar conocimiento del caso las personas pueden hacerlo:

- Mediante conversación directa con alguna de las personas que conforman el grupo de acompañamiento.
- Mediante las personas claves capacitadas para detectar posibles casos de violencia o lugares o situaciones de vulnerabilidad.
- Mediante un mensaje al correo electrónico:  
[rutadeatencion.vbg@bellasartes.edu.co](mailto:rutadeatencion.vbg@bellasartes.edu.co)

Todxs lxs servidorxs públicos que conozcan al interior de la Institución un caso de violencias o discriminación basada en género, tienen el deber de ponerlo en conocimiento a la Coordinación de la Ruta de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género de la Institución para que esta instancia establezca contacto con la víctima y presente la oferta de atención y orientación.

Cuando la violencia se presente en espacios de la Institución y constituya una emergencia —situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata—, la víctima o quien presencie los hechos, deberá dirigirse a la oficina de Bienestar Universitario para atender la emergencia.

Cuando la situación de emergencia se presente por fuera del horario de atención de estas, se recomienda acudir al correo institucional: [rutadeatencion.vbg@bellasartes.edu.co](mailto:rutadeatencion.vbg@bellasartes.edu.co) o a una de las personas claves, quienes brindarán orientación para remitir a las redes de apoyo externo con las que cuenta la Institución para estos casos.

Si los conocimientos del caso de los hechos de violencias basadas en género son informados en una dependencia o a una persona distinta a las citadas anteriormente para atender estos casos, se deberá remitir el asunto en forma inmediata o en un plazo máximo de 12 horas hábiles a las personas encargadas y/o a Bienestar Institucional, garantizando la confidencialidad.

### 9.1.1. Recepción del Caso

En la apertura y desarrollo de la ruta se debe realizar un proceso de documentación que permita identificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos presentados por la víctima.

En todo proceso que se adelante en el marco de la ruta de atención se debe contar con consentimiento informado de parte de la víctima, en virtud del principio de confidencialidad. Esta documentación debe estar a cargo de la Oficina Jurídica de la Institución y la Coordinación de la Ruta de Atención.

Este registro debe incluir, al menos, los siguientes ítems base para la sistematización de la información respecto de la víctima y la persona presunta agresora:

1. Pronombre con el que se identifica.
2. Nombre identitario.
3. Sexo.
4. Género.
5. Orientación sexual.
6. Tipo de vinculación con la Institución.
7. Edad.
8. Estrato socioeconómico.
9. Grupo étnico.
10. Situación de discapacidad.
11. Lugar de origen.
12. Lugar de permanencia.
13. Si se trata de víctima del conflicto armado u otra condición que ponga en vulnerabilidad la vida de la persona.

La atención se realizará en un espacio cerrado y privado que la Institución ha adecuado para ello. La coordinación de la Ruta de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género, deberá contar siempre con el tiempo suficiente para la atención inicial, no ejercer presiones y evitar interrupciones durante el relato.

Todo caso de violencia basada en género que haya sido atendido por las instancias de la Institución de Bellas Artes en el marco de la ruta establecida en este protocolo, será objeto de seguimiento por parte del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, donde se verificará la gestión, la celeridad de las acciones, la restitución de los derechos de la víctima, el respeto por su condición de víctima, el procedimiento pedagógico con la persona presunta agresora y el estado de los procesos.

En la recepción se deberá aplicar, en todo caso, los lineamientos generales para la atención integral a las víctimas de violencias y discriminaciones basadas en género contenidas en el numeral 7.1 del presente protocolo.

## 9.2. Segundo Momento: Atención Inicial Física y Emocional

La atención inicial de la persona afectada por violencias de género es un momento muy importante en el proceso de la Ruta, por ello la Institución garantizará las condiciones óptimas para la comprensión de su relato de manera que se logre configurar desde allí una intervención en sintonía con las necesidades cambiantes de las personas, una intervención respetuosa, confiable, que promueva su participación, el respeto de los Derechos Humanos, la promoción de la igualdad de género y la toma de decisiones informada.

La Institución tendrá una atención prioritaria con la persona victimizada, brindándole apoyo y orientación psicosocial y primeros auxilios médicos en un primer momento según lo requiera. También le brindará una orientación en derechos, la orientará sobre la ruta de ciudad, la pondrá en contacto con su red de apoyo bajo la autorización de la víctima y la valoración profesional del riesgo; le brindará acompañamiento administrativo en todo el proceso en el marco de las responsabilidades institucionales.

En cualquier momento de la Ruta en la que se evidencie que la integridad física y mental de la persona victimizada se encuentra en riesgo, el grupo de acompañamiento<sup>9</sup> y la coordinación de la ruta gestionará medidas de protección especiales de la mano con el equipo de seguridad, activando las redes a nivel interno y externo.

En todo momento se protegerá la identidad de la persona afectada, evitando mencionar datos personales públicamente, el código de identificación interno o cualquier otra información que permita identificarla.

## 9.2.1 Medidas de Protección Provisionales

Como se mencionó en este protocolo cuando se enumeran los derechos de las personas victimizadas<sup>10</sup>, la víctima tiene derecho a que se tomen a su favor medidas de protección provisionales que contribuyan a que cese la violencia y se reduzca el riesgo de que vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo. Las medidas provisionales buscan garantizar la vida e integridad de las personas afectadas, dar impulso a la acción disciplinaria y también salvaguardar los medios probatorios.

La Institución adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este derecho.

Si esta medida es solicitada por la víctima, la Coordinación de la Ruta de Atención brindará ante la instancia competente de la Institución, las pruebas con las que se cuente hasta el momento y dará una respuesta en un plazo máximo de 24 horas.

En los casos en los que las personas involucradas en los hechos como presuntos agresores sean contratistas, y si su comportamiento constituye incumplimiento del Protocolo, las instancias competentes dentro de la Institución y el Comité

---

<sup>9</sup> El grupo de acompañamiento está conformado por: psicología, trabajo social, jurídica y experta en asuntos de género.

<sup>10</sup> En cumplimiento con el marco jurídico y los estándares de protección de los derechos humanos, según el Artículo 11 Ley 906 de 2004, Artículo 15 Ley 360 de 1997, Artículo 8 Ley 1257 de 2008.

para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, decidirá la terminación del contrato. En caso de que la situación no conduzca a la terminación de contrato, se tomarán las medidas preventivas necesarias para evitar la reincidencia en las acciones y la seguridad de la víctima. Entre ellas, cambios operativos, ajustes en planes de trabajo, entre otras.

La aplicación de estas medidas que a continuación se enuncian dependen de las circunstancias y contextos de violencias particulares en la que se presenten los hechos y las necesidades específicas de las personas victimizadas.

Las medidas de protección provisionales son:

- a. Ordenar mediante una comunicación formal a la persona presunta agresora que:
  - Deje de realizar la conducta de violencia o cualquier otra similar que esté generando afectación a la víctima.
  - No permanecer en lugares donde se encuentre la víctima y que la lleve a intimidarla, perturbarla o amenazarla.
  - No propiciar ni sostener ningún tipo de comunicación con la víctima, incluyendo medios virtuales u otras formas de comunicación.
- b. Indicar al jefe inmediato, o quien haga las veces, de la persona presunta agresora, la necesidad de reasignar las funciones que fuere necesario para evitar cualquier contacto con la víctima hasta que se tome una decisión de fondo en el proceso disciplinario correspondiente.
- c. Indicar a las autoridades académicas:
  - La necesidad de tomar las medidas necesarias para garantizar la permanencia de la víctima en sus actividades sin la perturbación, intimidación o amenaza de la persona agresora o de cualquier otra persona que difiera de su conducta como víctima.
  - Generar las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la víctima, en caso de ser estudiante. Esta medida será implementada por la instancia que tenga la competencia específica.

- d. Recomendarle a la persona presunta agresora, acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca estos servicios y aportar en el Procedimiento Pedagógico el certificado emitido por la entidad que le ofreció dicha atención.
- e. Solicitar a la persona, presunta agresora, asistir a un procedimiento pedagógico diseñado por la Institución para la reflexión en temas de violencia basada en género y violencias sexuales.
- f. Garantizar el cambio de grupo o de espacio donde ejerce sus funciones la víctima, si así lo solicita, o reasignar a la persona presunta responsable a otra actividad no relacionada con la víctima, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de la víctima.

Cuando se trate de personas investigadas que tienen la calidad de estudiantes:

- a. Si la persona, presunta agresora, es estudiante e inscribe una asignatura en el mismo grupo de actividad de la(s) persona(s) víctima(s), y si existiere otro grupo, la facultad o programa procederá a realizar el cambio previa solicitud de la víctima. Si en el otro grupo existe una o un estudiantx que también sea víctima de violencias basadas en género, presuntamente por la misma persona agresora, se puede solicitar el intercambio recíproco del grupo o la implementación de otra medida que puede ser virtual. Esta medida se adaptará según se trate de espacios de docencia, investigación, extensión y otros espacios contemplados en el ámbito de aplicación.
- b. En caso de asignaturas que solo tengan un grupo, se solicitará a unx docente que implemente un modelo de enseñanza y aprendizaje alternativos para la persona presunta agresora, a través de la virtualidad, asesorías individuales, tutorías y otros mecanismos que se consideren viables para desarrollar el proceso de formación. Se consultará con ele docente titular de la asignatura si está en condiciones de realizar este acompañamiento. También se puede solicitar la grabación de las clases y el acompañamiento de ele docente y/o monitorx en sesiones especiales o personalizadas. Esta misma medida podrá aplicarse con la víctima si esta es su solicitud.

## 9.3. Tercer Momento: Atención en Salud Física y Mental

La Institución, desde la oficina de Bienestar Institucional, brindará una atención inicial que hace parte de un plan de acompañamiento diseñado para ser implementado con las personas que activen en su condición de persona victimizada, la ruta de violencias y discriminaciones. Este plan de acompañamiento brindará los siguientes servicios:

- Acompañamiento psicológico: máximo tres (3) sesiones, posteriormente se remitirá a su EPS.
- Identificación y activación de redes de apoyo primarias para la persona afectada.
- Asesoría en prácticas de autoprotección ante riesgo o amenazas.

Igualmente, se realizará seguimiento a los casos críticos y se remitirán al sector salud<sup>11</sup> con el fin de asegurar la atención inmediata e integral para este tipo de casos.

El equipo interdisciplinario del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y violencias sexuales, trabajará en equipo con Bienestar Institucional para prestar una atención integral y estará en capacidad de realizar las remisiones de manera efectiva a las entidades que correspondan, en salud pública o privada, dependiendo de la afiliación de la persona afectada, zonificación y disponibilidad de las redes prestadoras de servicios y en articulación permanente con las Secretarías de Salud Municipal, Distrital o Departamental.

---

<sup>11</sup> Es pertinente la remisión al sector salud de las personas afectadas por hechos de violencias de género, especialmente violencia sexual, que han sido reportados con mucha posterioridad a su ocurrencia, orientada a la atención en salud mental, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y otras secuelas de los hechos violentos que requieran atención médica y/o tratamiento (Fiscalía General de la Nación, 2018).

## 9.4. Cuarto Momento: Orientación Jurídica y Medidas de Protección

La Orientación Jurídica es un asesoramiento legal relacionado con los hechos ocurridos y el tipo de violencia. Su atención garantizará la privacidad, confidencialidad y el trato respetuoso, digno y diligente a la persona afectada. Esta orientación brindará a la persona victimizada:

- Información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la ley.
- Realizará una valoración del riesgo en que se encuentra la persona afectada y la orientará para la adopción de medidas de protección y autoprotección.
- Definirá con la persona afectada, bajo su consentimiento informado, un plan para su protección, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

### ***Orientación Jurídica para la Interposición de una Denuncia Penal o una Queja Disciplinaria:***

- La orientación para la solicitud de una medida de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, las demás normas correspondientes y brindar conocimiento sobre las rutas de protección de la Gobernación y Alcaldía a nivel municipal, distrital o departamental.
- La gestión de medidas preventivas, de carácter temporal, implementadas institucionalmente, relacionadas con sus responsabilidades académicas y/o laborales.
- La realización del procedimiento alternativo pedagógico siempre y cuando la víctima esté de acuerdo.
- Medidas pedagógicas restaurativas voluntarias con la/s persona/s que ejercen violencias.
- Las demás que requiera el caso.

## 9.5. Quinto Momento: Remisión a los Entes Competentes

Una vez realizada la evaluación de los casos, el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, remitirá, luego de la calificación previa del caso, aquellos reportes cuyas conductas se constituyan en posibles faltas disciplinarias a la Oficina de Control Disciplinario Interno, para el caso de lxs servidorxs públicos.

En caso de ser contratista se remite a la Oficina Jurídica para que se determine si su conducta constituye un incumplimiento de sus deberes contractuales.

Cuando haya que poner en conocimiento de la jurisdicción penal los reportes, será necesario remitir a la rectoría un informe detallado de la situación con el reporte debidamente resguardado para que sea enviado al ente competente.

En el caso de que la víctima sea menor de 14 años, será obligatorio realizar la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, caso en el cual el Comité remitirá el respectivo informe a la rectoría para que proceda a su envío.

En caso de que la víctima sea estudiante, además de la autoridad penal, deberá remitirse al respectivo órgano disciplinario académico para que sea investigado conforme a lo establecido en este protocolo y sus documentos institucionales.

## 9.6. Sexto Momento: Seguimiento y Cierre del Proceso

La Coordinación de la Ruta de Atención a Violencias y Discriminaciones Basadas en Género deberá dejar una constancia escrita de todas sus actuaciones y las medidas que se tomaron durante el proceso; velará durante el tiempo que sea pertinente por los derechos que se vieron vulnerados por los hechos que dieron lugar a la intervención institucional. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona atendida.

En todo momento el trámite de la ruta debe ser expedito y, al menos dentro de las 12 horas de la recepción de la queja, realizar los trámites necesarios para lograr la atención integral a la víctima.



## PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO PEDAGÓGICO

Con el fin de dar atención simultánea a la víctima y a la persona presunta agresora, se diseñará e implementará un procedimiento pedagógico alternativo. Éste es un proceso de intervención con enfoque pedagógico que tiene como propósito:

- Abrir un espacio para la reflexión sobre los hechos de violencias basadas en género presuntamente cometidos.
- Contribuir a la eliminación de las violencias y discriminaciones basadas en género en la institución, desde una perspectiva restaurativa.
- Acordar compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición en los hechos que constituyen delitos querellables.

Este procedimiento será aprobado por el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y será diseñado por la Coordinación de la Ruta de Atención de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género, en equipo con Bienestar Institucional y los espacios académicos que apoyan la ejecución y desarrollo del plan de acción del presente protocolo y que apoyaron también la realización de este protocolo.



**ESTRUCTURA  
ORGANIZACIONAL Y  
GESTIÓN DEL PROTOCOLO  
DE VIOLENCIAS Y  
DISCRIMINACIONES  
BASADAS EN GÉNERO**

La gestión del Protocolo de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género está bajo la responsabilidad y el liderazgo de la Vicerrectoría Académica y de Investigaciones y la Coordinación de la Ruta de Atención de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género; sin embargo, es apoyada por otras instancias tales como: el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género y las unidades de apoyo para articular las acciones estratégicas, recursos, medios y mediaciones de las que dispone la Institución, e integrarlas a sus prácticas de manera eficaz y así lograr la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios que brinda actualmente o que en el futuro puedan crearse.

A continuación, se presentan las funciones de cada una de las instancias mencionadas:

## **11.1. Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género**

Una vez aprobado este protocolo, se procederá a la actualización del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género. Este Comité es un órgano de asesoría y orientación para la rectoría en la toma de decisiones en los asuntos de género del Instituto Departamental de Bellas Artes.

Este Comité está integrado por:

1. Vicerrectoría Académica y de Investigaciones.
2. Profesional Coordinación Administrativa.
3. Asesora jurídica.
4. Profesional Coordinación de Bienestar Institucional.
5. Coordinación de Equidad, Inclusión y Diversidad.
6. Coordinación de la Ruta de Atención a Violencias y Discriminaciones Basadas en Género.

### ***Principios Tenidos en Cuenta por las Personas que Integran el Comité***

- Buena fe: todas las acciones que adelanten los miembros del comité se surtirán con fundamento en el principio de la buena fe, encaminado a garantizar un trato digno a las personas involucradas en la activación de la ruta.

- Confidencialidad: las personas integrantes del comité están obligadas a guardar estricta confidencialidad sobre toda la información que se produzca dentro del comité.
- Colaboración: el Comité debe estar articulado a las diferentes dependencias de la Institución con el fin de erradicar cualquier tipo de conducta de acoso, violencia o discriminación basadas en género.
- Equidad: el Comité deberá tener un trato equitativo hacia todas las personas, independiente de cualquier condición de género o discapacidad funcional.

### **Lineamientos Generales para los Miembros del Comité**

Durante el proceso se debe brindar una atención integral y velar por el restablecimiento de los derechos de las personas tanto en su salud física, mental y emocional.

- Las quejas por los hechos de violencia basadas en género y violencias sexuales podrían presentarse en cualquier momento, independientemente del tiempo transcurrido desde el hecho.
- No solicitar pruebas para recepcionar el caso.
- Las personas que hagan parte del equipo deben conocer la ruta, tener interés por los temas de violencias basadas en género y violencias sexuales y capacitarse continuamente en estos temas; generar confianza entre la comunidad educativa y promover las denuncias.
- Tener una representación equitativa en cuanto a las identidades de género.
- Sus miembros deben contar con antecedentes personales que demuestren idoneidad y actuaciones coherentes con los valores y principios que representan y que respaldan sus argumentaciones y discursos, garantizados por su hoja de vida y ámbito social al interior de la Institución.
- Cuando a juicio del Comité se requiera, podrán ser invitadas personas naturales o jurídicas expertas en el tema.
- La Coordinación de la Ruta de Atención a Violencias y Discriminaciones Basadas en Género será invitada cuando así se requiera.
- Las personas invitadas se consideran integrantes del Comité por lo que no asumen ningún cargo en el mismo; tendrán derecho a voz, pero no a voto. Para las personas externas a la

Institución, deberá quedar constancia en el acta del motivo de su participación y los documentos que justifiquen su cualificación, confidencialidad y conflicto de intereses.

- La presidencia del Comité será para la persona que coordina el protocolo de violencias y discriminaciones basadas en género.

### **Funciones del Comité**

- Aprobar el plan de trabajo del protocolo con indicadores, metas, objetivos para medir cualitativa y cuantitativamente su nivel de avance e implementación propuesto por la Coordinación de la Ruta de Atención a Violencias y Discriminaciones Basadas en Género.
- Monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente y contribuir a la prevención de otros actos de violencia a través de la implementación y adecuación de actividades y estrategias del plan de trabajo.
- Fortalecer y proponer mecanismos para la detección de situaciones de violencias y discriminaciones que puedan presentarse en la Institución.
- Analizar los reportes realizados por las personas victimizadas para la adopción, cuando fuere necesario, de medidas administrativas provisionales.
- Coordinar con el Observatorio de Género del Valle (OGEN) el seguimiento y monitoreo sobre la información levantada a través del plan de trabajo.
- Efectuar revisiones periódicas y ejercicios de rendición pública de cuentas acerca del funcionamiento e implantación del Protocolo.
- Solicitar informes periódicos a la coordinación de la ruta y las diferentes dependencias, según los casos.
- Elaboración de informes periódicos sobre las acciones de detección, prevención y atención que se han realizado.

### **Inhabilidades**

No podrán pertenecer al Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género aquellos docentes, estudiantes y funcionarios que hayan estado involucrados en la ruta como presuntos victimarios, o hayan sido declarados judicialmente responsables de actos relacionados con acoso,

violencias y discriminaciones basadas en género, o cualquier otra práctica que atente contra la integridad personal, el uso indebido de información y datos personales, el manejo inadecuado de recursos financieros, entre otras causales de inhabilidad que llegara a establecer el Comité frente a una situación en particular.

### ***Periodicidad de las Reuniones del Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género***

El Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género del Instituto Departamental de Bellas Artes se reunirá de forma ordinaria una vez al mes en sesiones presenciales o virtuales. También se podrá reunir de forma extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la presidencia.

## **11.2. Coordinación de la Ruta de Atención en Violencias y Discriminaciones Basadas en Género**

Es la persona encargada de la Ruta de Atención, brindando apoyo y seguimiento a los casos. El perfil de la persona contratada para este cargo debe estar alineado a las funciones que cumple: una trabajadora social, psicóloga y/o abogada con enfoque de género, con experiencia en atención psicosocial en procesos relacionados con la atención a víctimas de violencias y discriminaciones basadas en género.

### ***Funciones de la Coordinación de la Ruta***

- Apoyar la implementación del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género del Instituto Departamental de Bellas Artes junto con el Comité.
- Atender los diferentes procesos de la Ruta de Atención Integral para Víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG) y violencias sexuales.
- Participar en las actividades adelantadas por el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género del Instituto Departamental de Bellas Artes.

- Apoyar la búsqueda de instituciones y la creación de redes de apoyo, acompañamiento y direccionamiento en los procesos a los que haya lugar en el desarrollo e implementación de la Ruta de Atención Integral para Víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG) y violencias sexuales.
- Participar en la articulación con otras entidades con el propósito de generar acciones de sensibilización, prevención y detección de Violencias Basadas en Género (VBG).
- Nutrir, custodiar y presentar informes y estadísticas de las actividades realizadas en el desarrollo e implementación de la Ruta de Atención Integral para Víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG).
- Presentar estadísticas y alimentar las plataformas correspondientes sobre lo ejecutado.
- Apoyar actividades gestionadas por el área y el desarrollo de reuniones de seguimiento.
- Facilitar el suministro de información y la documentación inherente al contrato cuando lo solicite el supervisor.
- Entregar las bases de datos en medio magnético y físico al supervisor del contrato antes de la finalización o término del mismo.
- Apoyar la organización del archivo de gestión de acuerdo con lineamientos, normativa y procedimientos técnicos.
- Diseñar el plan de trabajo anual junto con el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género.
- Implementar y gestionar el recurso destinado al plan de trabajo del Protocolo de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género.
- Diseñar e implementar los mecanismos de seguimiento al plan de trabajo del Protocolo de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género, a través de indicadores propuestos para este fin, según lineamientos del Ministerio.
- Realizar semestral y anualmente la evaluación del plan de trabajo del Protocolo y la Ruta de Atención de violencias y discriminaciones basadas en género, en equipo con *El Observatorio de Género de la Gobernación del Valle del Cauca, OGEN*.
- Las demás que le sean asignadas.



## MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS

Las acciones y actividades contenidas en el plan de trabajo serán parte del plan de acción institucional y estarán encaminadas a la detección, prevención y atención de las violencias y las discriminaciones basadas en género, por lo tanto, se incorporarán y habilitarán mecanismos de seguimiento, a fin de garantizar su adecuada y completa implementación.

Para ello, el protocolo tendrá dos instancias que le permitirán el seguimiento y evaluación: la persona que coordina este protocolo y la ruta de atención y el Observatorio de Género de la Gobernación del Valle del Cauca - OGEN.

La Coordinación del Protocolo y la Ruta de Atención, quien en apoyo con el Comité para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género tendrá como fin monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente y contribuir a la prevención de otros actos de violencia a través de la implementación y adecuación de actividades y estrategias del plan de trabajo del protocolo dentro del programa de sensibilización, prevención, detección y no repetición.

Para el seguimiento, el Comité implementará los siguientes mecanismos:

- Elaboración de informes periódicos sobre las acciones de detección, prevención y atención que se han realizado, donde se incluirán el impacto de las actividades, comunidad participante y análisis y sistematización de la información obtenida en cada actividad, especialmente aquellas actividades enfocadas a la identificación de las violencias y discriminaciones basadas en género y la generación de propuestas de reparación por parte de la comunidad.
- Promover y difundir la información levantada en las acciones e intervenciones artísticas y los resultados de las investigaciones realizadas sobre el acoso sexual y violencias basadas en género dentro de la comunidad universitaria.
- Diseño de un espacio virtual dentro de las páginas web de la Institución que contenga una muy completa y actualizada información sobre la información sobre el tema de discriminación, acoso y violencia sexual.

- Evaluar las acciones ejecutadas, realizando seguimiento tanto de las acciones de sensibilización y prevención y del cumplimiento de los objetivos de estas, como del nivel de despliegue y cumplimiento del Protocolo y la evolución de los posibles casos de acoso sexual que se detecten.
- Efectuar revisiones periódicas y ejercicios de rendición pública de cuentas acerca del funcionamiento e implementación del Protocolo, juntamente con la propuesta de elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como realizar la publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

Cada semestre, a través de indicadores de seguimiento diseñados para este fin, se realizará la evaluación a través del *Observatorio de Género de la Gobernación del Valle del Cauca, OGEN*, el cual, tras sistematizar, analizar y visibilizar, realizará recomendaciones que permitan ser tenidas en cuenta para la elaboración de las estrategias y actividades del plan de trabajo del protocolo.



## REFERENCIAS

- Agudelo, P. (2011). (Des)hilvanar el sentido/los juegos de Penélope. Una revisión del concepto imaginario y sus implicaciones sociales. *Revista Uni-pluri/versidad*. Retrieved enero 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7580343>
- Ausín, T., & Triviño, R. (2022). Responsabilidad por los cuidados. *Bajo Palabra*. Vol. II, No. 30, 155-174.
- Bernal, M. (2016, mayo 20). El Tiempo. *El silencio: cómplice del acoso sexual en las universidades del país*.
- Boff, L. (2002). *El cuidado esencial. Ética de lo humano, compasión por la tierra*. Madrid: Editorial Trotta.
- Cameron, D., & Kulick, D. (2007). Hablar de sexo: la lingüística y la construcción discursiva de la identidad (Trad. Andrés Castelar). *La manzana de la discordia*, 93-111.
- Connell, R., & Messerschmidt, J. (2005). Masculinidad hegemónica. Repensando el concepto. *Gender and Society*, Vol. 19, No. 6, 829-859.
- Dávila, M., & Chaparro, N. (2022). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles*. Bogotá: Editorial Dejusticia.
- Dejusticia. (2022, septiembre). *Dejusticia*. Retrieved from <https://www.dejusticia.org/como-trabajamos/publicaciones/>
- Fuentes, L. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas* No. 51, 135-153. Retrieved from <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8>
- Fundación Femicidios Colombia (FEMCOL). (2023, Enero). *No somos un día. Especial para el 25N*. Retrieved from [femicidioscolombia.org](https://www.femicidioscolombia.org/): <https://www.femicidioscolombia.org/>
- Mariño, Y. (2023, enero). *Protocolos contra la violencia de género: una materia pendiente en las universidades*. Retrieved from Cambio: <https://cambiocolombia.com/genero/protocolos-contra-la-violencia-de-genero-una-materia-pendiente-en-las-universidades>
- Observatorio de género del Valle del Cauca (OGEN) (diciembre de 2022). Mesa de Consolidación de Violencia de Género. Valle del Cauca. 01 de enero al 30 de abril 2021. Obtenido de [ogen.valledelcauca.gov.co](https://ogen.valledelcauca.gov.co): <https://ogen.valledelcauca.gov.co/informes-1/informe-violencias-basadas-en-genero-valle-del-cauca-30-de-abril>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Retrieved from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Panorama de violencias contra las mujeres en Cali 2023* (2023, enero). Retrieved from Cali Cómo vamos: <https://www.calicomovamos.org.co/boletines-ccv>

- Secretaría de Salud Pública Distrital (2022, diciembre). *Noviembre, mes de la no violencia contra la mujer*. Retrieved from Alcaldía de Santiago de Cali: <https://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/172459/noviembre-mes-de-la-no-violencia-contra-la-mujer/>
- SIGIVILA (2023, febrero). *Instituto Nacional de Salud*. Retrieved from <https://www.ins.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>
- Universidad de Antioquia (2022, diciembre). *Urge presupuesto para atender las violencias basadas en género en las universidades*. Retrieved from udea.edu.co: [https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fYy7DslwDEV\\_aVj5QAlwFgxl-CEGBoRaL8g0UTGEuI9Q8fm0dEAsLJbPvccGhAzQU8clBR-ZPrucc9Xm13symaalL2SidapfqQLJaz7fx4UrAD\\_C\\_0H\\_hW15gCFuK-DfQXIKmkCuaexFClqf-kqDzvuw5x4CVwwtZH6XHs2Mljf](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fYy7DslwDEV_aVj5QAlwFgxl-CEGBoRaL8g0UTGEuI9Q8fm0dEAsLJbPvccGhAzQU8clBR-ZPrucc9Xm13symaalL2SidapfqQLJaz7fx4UrAD_C_0H_hW15gCFuK-DfQXIKmkCuaexFClqf-kqDzvuw5x4CVwwtZH6XHs2Mljf)
- VICE (2022, noviembre). *No más silencio: VICE explica por qué el acoso sexual en las universidades sí existe*. Retrieved from vice.com: <https://www.vice.com/es/article/paak38/silencio-vice-acoso-sexual-universidades-colombia-existe-investigacion-connectas>



El Protocolo de Violencias y Discriminaciones Basadas en Género del Instituto Departamental de Bellas Artes es resultado de un trabajo colectivo entre profesorxs, estudiantes, colectivas de la Institución, personal administrativo y de servicios generales, realizado al interior del Semillero de Investigación: “Género, arte y creación”, en el marco del proyecto de carácter participativo: “Enrutémonos por un Camino Sin Violencias”.

Este documento brinda una serie de lineamientos y herramientas para el despliegue de acciones que permiten comprender, reconocer, prevenir, sensibilizar y atender las violencias y discriminaciones basadas en género que se puedan presentar al interior de Bellas Artes, Institución Universitaria del Valle (Colombia), teniendo en cuenta su naturaleza artística y creativa. A nivel de atención de víctimas, la Ruta de Atención brinda los pasos para una atención integral y diferenciada a las personas victimizadas, procurando su protección y la sanción de la violencia y generando alianzas con instituciones municipales y departamentales para una atención y sanción efectiva ante la ocurrencia de hechos de violencias y discriminaciones basadas en género.

El Protocolo reconoce y despliega acciones ante la ocurrencia de hechos de violencia que se concentran, en una buena medida, en la difusión de información sobre las Rutas de Atención al interior de la IES y en la sensibilización de la comunidad educativa frente a la importancia de no ejercer violencia. Además, incorporan dentro de las acciones de prevención, la detección e identificación de riesgos de violencias de género y sexuales, así como de casos en los que ya se haya cometido la violencia. También se incluye la promoción de estrategias de autocuidado y herramientas para la autoprotección. A nivel de atención de víctimas, la definición de acciones inicia con una valoración, análisis y evaluación de la situación de violencia que la víctima, a nombre propio o por medio de terceros, pone en conocimiento de la Institución.

Plantear acciones en las IES para la prevención, detección, y atención a las violencias basadas en género debe partir de la comprensión sobre el alcance y la naturaleza de la violencia que afecta a las mujeres en sus campus.

ISBN: 978-958-58233-9-6



**DEPARTAMENTO DEL  
VALLE DEL CAUCA**