



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA**



**Acreditación Institucional
MULTICAMPUS
DE ALTA CALIDAD**
VÁLIDA POR SEIS (6) AÑOS
RESOLUCIÓN 014620 DEL 12 DE AGOSTO DE 2021

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

CONSULTORIO JURÍDICO · USB CALI



Carrera 122 No. 6-65 • PBX (+57) 602 4882222 • Cali, Colombia.
informacion@usbcali.edu.co • www.usbcali.edu.co • WhatsApp +57 310 233 4941
Personería Jurídica: Resolución 1326 del 25 de marzo de 1975, Ministerio de Educación Nacional

VIGILADA MINEDUCACIÓN



SC-2000390



SA-2002782



ST-2002783



EN LA SANBUE SOMOS
Fraternos ■ Conscientes ■ SΔstenibles



PREÁMBULO

El Consultorio Jurídico de la Universidad de San Buenaventura de Cali en su condición de espacio académico y práctico de formación del Derecho, reconoce que la dignidad humana, la igualdad y el respeto mutuo son principios esenciales sobre los cuales se rige la práctica jurídica. La construcción de ambientes libres de acoso y violencia no es solo un requisito legal, sino una exigencia de carácter ético que emana de la identidad franciscana y humanista de nuestra Universidad.

El presente protocolo interno del Consultorio Jurídico se adopta en armonía con los valores institucionales de la Universidad de San Buenaventura de Cali, el Reglamento estudiantil, el reglamento interno del Consultorio Jurídico y las disposiciones del ordenamiento jurídico colombiano vigente, en especial la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008 (violencia y discriminación contra la mujer), la Ley 2365 de 2024 sobre acoso en espacios universitarios, y el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura.





CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza y objeto

El presente protocolo constituye un instrumento interno del Consultorio Jurídico de la Universidad de San Buenaventura de Cali para la prevención, detección, atención y sanción de toda conducta constitutiva de acoso o violencia que afecte a los miembros de la comunidad en la prestación de todos sus servicios, en consonancia con los artículos 1 y 2 del Reglamento Interno del Consultorio Jurídico, los cuales establecen como principios rectores la legalidad, la dignidad humana, la buena fe, pro persona, pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género y libertad.

Artículo 2. Ámbitos de aplicación

El presente Protocolo será aplicable a la totalidad de las relaciones interpersonales de carácter horizontal o vertical, descendente o ascendente, que se generen entre las siguientes personas:

- Estudiantes de Derecho vinculados al Consultorio Jurídico
- Docentes y Director(a) del Consultorio Jurídico
- Personal administrativo adscrito o de apoyo al Consultorio Jurídico
- Profesionales externos vinculados (ejemplo, conciliadores del centro privado)
- Usuarios, consultantes, y público en general que acuda a las instalaciones del Consultorio Jurídico
- Toda persona que, en el marco de las actividades y servicios del Consultorio, interactúe con los anteriores sujetos, sea de manera presencial o mediante medios digitales.

Artículo 3. Marco normativo

Esta política se sustenta en las siguientes disposiciones:

Instrumento	Contenido aplicable
Constitución política de Colombia	Artículos 1, 13, 16, 42, 43, 53 y 95: Dignidad humana, igualdad, libre desarrollo de la personalidad, protección especial a la mujer y deberes ciudadanos.





Ley 1010 de 2006	Define, clasifica y sanciona el acoso laboral en todas sus modalidades; crea mecanismos de prevención y corrección.
Ley 1257 de 2008	Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
Decreto 2734 de 2012	Regula las medidas de atención (habitación, alimentación y transporte) para mujeres víctimas de violencia, cuya gestión debe ser conocida por los estudiantes para orientar a las usuarias
Ley 2113 de 2021	Regula el funcionamiento de los Consultorios Jurídicos en Colombia, estableciendo la responsabilidad de brindar una atención de calidad y con enfoque de derechos humanos.
Ley 2365 de 2024	Medidas para la prevención y sanción del acoso en instituciones de educación superior
Reglamento USB Cali	Estatutos, reglamento estudiantil, reglamento de docente y código de ética institucional de la Universidad de San Buenaventura de Cali
Reglamento Interno Consultorio USB	Disposiciones internas del Consultorio Jurídico USB Cali sobre deberes, derechos y régimen disciplinario de estudiantes y personal.

CAPÍTULO II – DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS

Artículo 4. Definiciones

Para efectos del presente protocolo, se adoptan las siguientes definiciones:

4.1 ACOSO – Definición general

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona por parte de su empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse en diferentes modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales. (Ley 1010 de 2006, art. 2)





4.2 ACOSO SEXUAL

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH. (Ley 2365 de 2024, art. 2)

4.3 VIOLENCIA

Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

4.4 CIBERACOSO

Uso de medios electrónicos, redes sociales, mensajería instantánea, correos electrónicos u otras plataformas digitales para hostigar, amenazar, difamar, humillar o acosar a una persona vinculada al Consultorio Jurídico, afectando su dignidad o integridad.

Artículo 5. Modalidades de acoso laboral reconocidas

Conforme a la ley 1010 de 2006 y en consonancia con la naturaleza del Consultorio Jurídico, se reconocen las siguientes modalidades:

Modalidad	Descripción
Maltrato laboral	Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
Persecución laboral	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga





	excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
Discriminación laboral	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
Entorpecimiento laboral	Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.
Inequidad laboral	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
Desprotección laboral	Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 6. Conductas que no constituyen acoso

No son constitutivas de acoso, conforme al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.





- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPÍTULO III – PRINCIPIOS RECTORES

El presente protocolo se orienta por los siguientes principios, coherentes con la misión Franciscana de la Universidad de San Buenaventura Cali:

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
Dignidad humana	Toda persona merece trato respetuoso e igualitario, con independencia de su rol, género, condición socioeconómica, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra categoría.
Igualdad y no discriminación	Se prohíbe toda distinción o exclusión que menoscabe los derechos de cualquier persona.
Confidencialidad	Las denuncias y actuaciones serán tratadas con reserva, protegiendo la identidad e intimidad de quienes participan.
Celeridad	Las actuaciones se adelantarán con prontitud, evitando dilaciones que puedan agravar la situación de la víctima.
Debida diligencia	La institución actuará con rigor y compromiso efectivo frente a cada caso reportado.
No revictimización	Ninguna práctica del proceso generará daño adicional a la víctima ni reproducirá el patrón de violencia.
Perspectiva de género	El análisis atenderá las relaciones de poder y las desigualdades estructurales que pueden incidir en el acoso y la violencia.
Humanismo bonaventuriano	Coherente con la espiritualidad franciscana, se privilegia el diálogo, la reconciliación y la reparación del tejido humano.





CAPÍTULO IV – CONDUCTAS PROHIBIDAS Y CLASIFICACIÓN

Artículo 07. Conductas expresamente prohibidas

Quedan terminantemente prohibidas en el Consultorio Jurídico, sus sedes y medios de comunicación institucional, las siguientes conductas:

7.1. Conductas leves

- Comentarios irónicos, sarcásticos o descalificadores hacia compañeros, usuarios o docentes.
- Rumores o comentarios sobre la vida personal, apariencia o condición de otra persona.
- Interrupciones reiteradas e irrespetuosas en reuniones, entrevistas o audiencias de conciliación.
- Bromas o chistes ofensivos que menoscaben la dignidad de cualquier persona.

7.2. Conductas graves

- Insultos, ofensas, gritos o expresiones verbales degradantes.
- Amenazas directas o veladas a compañeros, docentes, administrativos o usuarios.
- Acoso reiterado por cualquier canal de comunicación (presencial, telefónico o digital).
- Discriminación por razones de género, etnia, condición socioeconómica, discapacidad, orientación sexual, religión u otra categoría protegida.
- Divulgación no autorizada de información confidencial de los usuarios del Consultorio, en violación del deber establecido en el Artículo 29 del Reglamento Interno.
- Manipulación, coacción o presión indebida sobre usuarios o compañeros.

7.3. Conductas gravísimas

- Agresión física de cualquier índole.
- Acoso sexual —verbal, físico, visual o digital— en cualquiera de sus modalidades.
- Violencia basada en género.





- Represalia contra quien presente una denuncia o participe como testigo en un proceso disciplinario.
- Conductas que configuren delitos sexuales según el Código Penal colombiano (Ley 599 de 2000).
- Acoso laboral sistemático según la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 08. Circunstancias agravantes.

Las conductas serán consideradas con mayor gravedad cuando:

- Sean cometidas por quien ostenta una posición de autoridad o superioridad jerárquica.
- Afecten a sujetos de especial protección constitucional (menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores, víctimas del conflicto, población migrante, entre otros).
- Sean reiteradas o sistemáticas.
- Se cometan por múltiples personas de manera concertada.
- Impliquen el uso de medios tecnológicos o plataformas institucionales.
- Se realicen en presencia de usuarios del Consultorio o durante actuaciones procesales.

CAPÍTULO V – DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 09. Derechos de las personas en el marco de esta Política.

Todas las personas pertenecientes o vinculadas al Consultorio Jurídico tienen derecho a:

- Desarrollar sus actividades en un ambiente libre de acoso y violencia.
- Recibir atención oportuna, empática y respetuosa en caso de ser víctima de alguna conducta prohibida.
- La confidencialidad de la información suministrada durante el proceso de denuncia.
- Ser escuchada en igualdad de condiciones, con plenas garantías del debido proceso.
- No ser objeto de represalias por presentar una denuncia de buena fe.
- Recibir medidas de protección inmediata cuando la situación lo requiera.





- Acceder a orientación psicológica o acompañamiento institucional.

ARTÍCULO 10. Deberes de los miembros del Consultorio.

Todos los integrantes tienen el deber de:

- Actuar con respeto, integridad y buen trato hacia todos los miembros de la comunidad y los usuarios.
- Conocer y cumplir las disposiciones de esta Política y el Reglamento Interno del Consultorio.
- Reportar a la instancia competente cualquier situación de acoso o violencia de la que sean testigos.
- Mantener la reserva sobre los casos conocidos, en cumplimiento del deber de confidencialidad institucional y profesional.
- Cooperar activamente en los procesos de investigación adelantados en el marco de este Protocolo.
- Participar en las actividades de formación y sensibilización organizadas por el Consultorio.

ARTÍCULO 11. Deberes especiales del Director(a) y docentes.

En concordancia con los Artículos 04 y 05 del Reglamento Interno (2022), la Dirección y los profesores tienen el deber especial de:

- Ejercer sus funciones de supervisión y coordinación promoviendo activamente ambientes de respeto.
- Atender de forma prioritaria y reservada cualquier queja o denuncia que les sea presentada.
- Adoptar medidas preventivas y cautelares inmediatas cuando la situación así lo requiera.
- Reportar a la Decanatura las situaciones que superen su competencia o que configuren conductas gravísimas.
- Abstenerse de incurrir en conductas de abuso de autoridad o acoso hacia estudiantes, personal administrativo o usuarios.





CAPÍTULO VI – CANALES DE ATENCIÓN Y DENUNCIA

ARTÍCULO 12. Canales disponibles

Quien haya sido víctima o testigo de alguna de las conductas descritas podrá acudir, a su elección, a cualquiera de los siguientes canales:

CANAL	DESTINATARIO	OBSERVACIONES
Denuncia verbal directa	Director(a) del Consultorio Jurídico	Para situaciones urgentes que requieren atención inmediata
Correo electrónico institucional	Director(a) o Docentes CJ	Permite documentar el caso desde el inicio
Formato escrito de denuncia	Dirección del Consultorio / Decanatura	Disponible físicamente en la sede del Consultorio
Decanatura de la Facultad	Decano(a)	Cuando la denuncia involucre al Director(a) o docentes
Rectoría USB Cali / Vicerrectoría Bienestar	Rectoría	Para casos gravísimos o cuando los canales anteriores fallen
Comité COPRESE USB	Comité institucional	Para violencias sexuales y VBG, conforme al Protocolo Resolución General No. 371
Línea de denuncia anónima USB	Sistema institucional	Garantiza la confidencialidad del denunciante

CAPÍTULO VII – PROTOCOLO DE ATENCIÓN

ETAPA 1 — RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA ATENCIÓN

ARTÍCULO 13. Recepción.

Una vez se presenta la persona, el receptor seguirá los siguientes lineamientos, atendiendo al enfoque de género que rige la actuación del Consultorio Jurídico:





Actuaciones del receptor

- Al recibir un caso de violencia basada en género (VBG), se debe emplear un lenguaje inclusivo que reconozca la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales.
- Se debe acoger a la persona en un espacio seguro y privado, ofreciendo un trato cálido, inclusivo y estrictamente confidencial que fomente una escucha activa y sin prejuicio.
- Durante este primer contacto es prioritario brindar apoyo emocional, identificar necesidades urgentes de seguridad o salud para ofrecer recursos de emergencia, e informarle claramente sobre sus derechos, las etapas del proceso y los límites de la confidencialidad.
- Ofrecer información sobre recursos de emergencia si la situación lo requiere (líneas de ayuda, refugios).
- Se concluye con la formalización de la atención al diligenciar el formato de recepción de consulta y asignarle un número de radicado único con fecha y hora.

ETAPA 2 — EVALUACIÓN INICIAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 14. Evaluación inicial.

Después del encuentro principal de recepción de consulta, se deberá realizar una entrevista y evaluación inicial:

Actuaciones de la evaluación

- Realizar una entrevista profunda para determinar el tipo (física, psicológica, sexual, etc.), naturaleza e impacto de la violencia experimentada.
- Evaluar la urgencia del caso y el riesgo (actual y potencial) al que se enfrenta la víctima, teniendo en cuenta sus factores de vulnerabilidad interseccional.
- Identificar de manera integral los requerimientos psicosociales y jurídicos de la persona afectada.





- Registrar toda la información de manera detallada y respetuosa, cuidando la dignidad de la víctima para evitar la revictimización.
- Determinar si los hechos exigen remisión a instancias internas (Decanatura, Comité COPRESE) o la denuncia ante autoridades externas (como la Fiscalía) por la comisión de posibles delitos.

ARTÍCULO 15. Remisión inmediata a autoridades externas.

Se remitirá inmediatamente el caso a las autoridades competentes cuando los hechos:

- Constituyan presuntos delitos sexuales, lesiones personales o amenazas en los términos del Código Penal.
- Involucren a personas menores de edad.
- Impliquen riesgo grave para la integridad física o psicológica de la víctima.

ETAPA 3 — ACTIVACIÓN DE LA RUTA PÚRPURA

ARTÍCULO 17. Información y asesoría jurídica especializada.

Una vez realizada la valoración integral, el Consultorio Jurídico de la Universidad de San Buenaventura de Cali procederá a:

- Explicar de manera clara y en lenguaje sencillo los derechos de la víctima (como los de la Ley 1257 de 2008), su derecho a acceder a asistencia jurídica gratuita y la garantía estricta de no ser confrontada con el agresor.
- Orientar sobre las medidas de protección y atención disponibles, e informar sobre cómo es el proceso para presentar denuncias ante las entidades competentes (Fiscalía, Comisarías de Familia) y cuáles podrían ser los resultados.
- Facilitar que la víctima tome decisiones de manera informada frente a su caso, respetando en todo momento su voluntad y autonomía.
- Activar la ruta de atención correspondiente y realizar la remisión a las dependencias o entidades competentes, asegurando un abordaje coordinado para el caso.

Cada entidad activará la ruta y remitirá a la entidad competente, creando una articulación interinstitucional entre cada dependencia. El siguiente cuadro describe las actuaciones y remisiones de cada actor:





Entidad	Actuaciones	Remite a
Consultorio Jurídico USB Cali	<ul style="list-style-type: none"> – Recepción, acogida y escucha activa. – Asesoría jurídica: explicación de derechos y opciones legales. – Remisión a entidades competentes según el caso. 	<i>Fiscalía, Comisaría de Familia, ICBF</i>
COPRESE	<ul style="list-style-type: none"> – Activar la ruta de atención dispuesta ante casos de discriminación, violencia sexual o basada en género. – Brindar atención psicológica con perspectiva de género con apoyo de Bienestar Institucional. – Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las presuntas víctimas de discriminación, violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria 	<i>Centros de salud, Fiscalía General</i>
Programa de Acompañamiento y Orientación Estudiantil - PAOE	<ul style="list-style-type: none"> – Propiciar espacios de orientación psicológica y pedagógica, dirigidos a estudiantes. – Identificar e intervenir en las situaciones conflicto que pueden interferir en el desempeño de los estudiantes que presenten o no dificultades en su rendimiento académico. 	<i>Área de psicología o pedagogía</i>
Comisaría de Familia	<ul style="list-style-type: none"> – Recepción de denuncia y evaluación del riesgo. – Medidas de protección: órdenes de alejamiento, protección policial (Ley 2126/22, Art. 17). – Seguimiento y acompañamiento psicosocial. 	<i>Fiscalía, Juzgados</i>
Policía Nacional	<ul style="list-style-type: none"> – Atención de emergencias: respuesta inmediata en caso de agresión. – Traslado de la víctima a un centro de salud o lugar seguro. – Ejecución de medidas de protección ordenadas por Comisaría o Juez. 	<i>Comisaría de Familia, Fiscalía</i>





Fiscalía General de la Nación	<ul style="list-style-type: none"> – Recepción y registro de denuncias. – Investigación penal: recopilación de pruebas, testimonios y peritajes. – Formulación de acusación ante Juez. – Justicia restaurativa si aplica (Ley 906/04). 	<i>Juzgado Penal de Control de Garantías, Juzgado Penal de Conocimiento</i>
Entidades de Salud (IPS, EPS, ESE)	<ul style="list-style-type: none"> – Atención médica de urgencia. – Atención psicológica y apoyo emocional. – Certificación médico-legal para procesos judiciales. 	<i>Dirección Local de Salud, Fiscalía</i>
Medicina Legal	<ul style="list-style-type: none"> – Valoración médico-legal a la víctima. – Certificación médico-legal. 	<i>Fiscalía</i>
ICBF (si hay menores)	<ul style="list-style-type: none"> – Protección y restablecimiento de derechos de menores afectados. – Ubicación en hogares de acogida si es necesario. – Acompañamiento psicológico a niños, niñas y adolescentes. 	<i>Comisaría, Medicina Legal, Fiscalía</i>
ONGs y Redes de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> – Asesoría legal adicional y acompañamiento psicosocial. – Refugios temporales para víctimas en riesgo. – Talleres de empoderamiento y autonomía. 	<i>Consultorio Jurídico</i>

ETAPA 4 — INTERVENCIÓN JURÍDICA ESTRATÉGICA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

ARTÍCULO 18. Intervención jurídica y representación legal.

El Consultorio Jurídico brindará representación legal gratuita y especializada acorde a la competencia establecida en la ley 2113 de 2021. Las actuaciones comprenderán:

- Elaborar y presentar solicitudes de medidas de protección y atención con enfoque de género.
- Presentar denuncias penales y realizar el seguimiento correspondiente.
- Interponer acciones de tutela para la protección de derechos fundamentales.
- Participar en audiencias y diligencias judiciales velando por los derechos e intereses de la víctima.





- Promover el litigio estratégico a través de su Clínica Jurídica, en casos emblemáticos para generar cambios normativos y jurisprudenciales a favor de los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTQ+.
- Solicitar la aplicación del derecho a la no confrontación en todos los espacios.
- Garantizar la participación activa de la víctima en el proceso legal.

ETAPA 5 — ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL CONTINUO Y REFERENCIACIÓN

ARTÍCULO 19. Acompañamiento psicosocial.

El Consultorio Jurídico en alianza con el programa de Psicología de la Universidad de San Buenaventura de Cali garantizará apoyo psicológico y social permanente a la víctima. Las actuaciones incluirán:

- Brindar apoyo psicológico y social de manera individual o grupal, según las necesidades de la víctima.
- Realizar intervenciones para el fortalecimiento emocional y la recuperación del trauma.
- Informar y referenciar a servicios especializados en salud mental, atención psicosocial, albergues o casas de refugio.
- Facilitar el acceso a redes de apoyo comunitario y organizaciones de mujeres y LGBTQ+.
- Ofrecer orientación para la reconstrucción del proyecto de vida.
- Realizar talleres y capacitaciones sobre derechos, prevención de la violencia y empoderamiento.

ETAPA 7 — SEGUIMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN

ARTÍCULO 24. Seguimiento y reparación.

Una vez concluido el proceso, el área de Coordinación del Consultorio Jurídico realizará las siguientes actuaciones:

- Verificar el cumplimiento de las medidas (de protección, atención y sanciones) y el acceso a la justicia, manteniendo una comunicación constante con la víctima para asegurar su reintegración digna y, si ella lo consiente, aplicar medidas de reparación simbólica.





- Documentar las experiencias de los casos atendidos y evaluar periódicamente la efectividad de la ruta de atención para identificar buenas prácticas, desafíos y realizar los ajustes necesarios.
- Utilizar la información recopilada para abogar y promover políticas públicas orientadas a garantizar de manera efectiva los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTQ+.

CAPÍTULO VIII – PREVENCIÓN Y CULTURA DEL BUEN TRATO

ARTÍCULO 22. Programa de prevención.

El Consultorio Jurídico desarrollará semestralmente un Programa de Prevención que incluirá:

- Socialización de esta Política al inicio de cada semestre como parte de la inducción de estudiantes (coherente con el Art. 03 del Reglamento Interno).
- Talleres de convivencia, comunicación asertiva y resolución pacífica de conflictos.
- Formación en perspectiva de género y derechos humanos.
- Capacitación para docentes y la Dirección en detección temprana de situaciones de acoso o violencia.
- Sensibilización a los usuarios del Consultorio sobre sus derechos durante la atención jurídica.
- Difusión de los canales de denuncia mediante carteles, correo institucional y espacios virtuales.

ARTÍCULO 23. Entorno físico y digital seguro.

El Consultorio adoptará medidas para garantizar la seguridad en sus espacios, incluyendo la verificación de que las entrevistas con usuarios se realicen en espacios adecuados (concordante con el Art. 28 del Reglamento Interno) y el establecimiento de protocolos de uso respetuoso de las plataformas digitales.

ARTÍCULO 24. Código de conducta en la atención a usuarios.





En concordancia con el Reglamento interno, todos los miembros del Consultorio mantendrán un trato especialmente deferente, paciente y respetuoso con los usuarios, absteniéndose de cualquier conducta discriminatoria.

CAPÍTULO IX – RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 25. Comité de Seguimiento.

Se crea el Comité de Seguimiento de esta Política, integrado por: el Director(a) del Consultorio Jurídico (quien lo presidirá), un(a) Profesor-Coordinador(a) Académico(a), un(a) representante de los estudiantes elegido(a) por sus pares al inicio de cada semestre, y un(a) representante del personal administrativo. El Comité se reunirá al menos una vez por semestre y rendirá un informe anual a la Decanatura.

ARTÍCULO 26. Responsabilidades de la Dirección.

La Dirección, en cumplimiento del Artículo 04 del Reglamento Interno, es responsable de liderar la implementación y difusión de este protocolo, tramitar oportunamente las denuncias, mantener actualizado el registro de casos y rendir informes estadísticos — sin identificar a las partes— a la Decanatura al final de cada semestre.

ARTÍCULO 27. Vigilancia institucional.

En cumplimiento del Artículo 44 del Reglamento Interno (Vigilancia), la Decanatura de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y la Rectoría de la USB Cali ejercerán la inspección, control y vigilancia del cumplimiento de esta Política, y dispondrán los recursos institucionales necesarios para su efectiva implementación.

CAPÍTULO X – DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 28. Articulación normativa.

Esta Política se aplicará de manera armónica y complementaria con:

- Reglamento Interno del Consultorio Jurídico USB Cali (vigente — actualización 2022).
- Reglamento Estudiantil Corporativo USB para la Convivencia y la Vida Universitaria.





- Reglamento Interno de Trabajo — RIT de la USB Cali.
- Estatuto Profesorado Corporativo y Código de Ética y Buen Gobierno USB.
- Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Sexuales y VBG USB (Resolución de Rectoría General No. 371 y actualización del 11 de abril de 2025).
- Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) · Ley 1257 de 2008 (Violencia contra la Mujer).
- Ley 2113 de 2021 (Consultorios Jurídicos) · Decreto 2069 de 2023.
- Decreto 1072 de 2015 (Sector Trabajo) · Ley 599 de 2000 (Código Penal).
- Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales).

ARTÍCULO 29. Confidencialidad y protección de datos.

Toda la información recabada en el marco de esta Política será tratada con estricta reserva conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Política de Tratamiento de Datos Personales de la USB, y únicamente podrá ser conocida por las personas e instancias directamente involucradas.

ARTÍCULO 30. Prohibición de represalias.

Queda expresamente prohibido adoptar medidas de retaliación o represalia contra quien haya presentado una denuncia de buena fe o haya participado como testigo. La verificación de represalias constituirá en sí misma una falta grave o gravísima, según su naturaleza.

ARTÍCULO 31. Denuncias de mala fe.

Las denuncias presentadas con manifiesta mala fe para perjudicar a otra persona podrán dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes, previo el proceso de verificación pertinente.

ARTÍCULO 32. Revisión y actualización.

Este protocolo será revisado al menos cada dos (2) años, o cuando se produzcan cambios normativos relevantes. Cualquier modificación deberá ser aprobada por la Dirección del Consultorio y la Decanatura.

ARTÍCULO 33. Entrada en vigencia.

La presente Política y Protocolo Interno rige a partir de su adopción formal por la Dirección del Consultorio y la Decanatura de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, y deroga cualquier disposición anterior que le sea contraria.

