

## COPIA CONTROLADA

	Protocolo de atención en casos de violencia y discriminación	Código: GBU-PTC-001	
		Proceso: GESTIÓN DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO	Área: Dirección de Medio Universitario
		Tipo de documento: Protocolo	
		Fecha Vigencia: 2023-01-25	
		Versión: 001	

## TABLA DE CONTENIDO

**1. INTRODUCCIÓN****2. ALCANCE****3. DEFINICIONES****4. MARCO NORMATIVO****5. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN****6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS****1. INTRODUCCIÓN**

La Corporación Universitaria Unitec como entidad de educación superior garante de los derechos humanos y sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier condición y teniendo en cuenta los principios universales como son la vida, la libertad, la igualdad, seguridad y bienestar contribuye desde la formación con una comunidad consciente y libre de violencia sexual y de género.

La violencia sexual es un evento de interés de salud pública por el impacto que deja en la persona, su familia y la sociedad, no discrimina en edad ni género y se presenta en cualquier ámbito ya sea familiar, escolar o laboral.

Los esfuerzos de la institución para generar bienestar y desarrollo integral de la comunidad educativa dan lugar a la implementación de un protocolo integral que aporte en la prevención y atención de las violencias de género teniendo en cuenta los enfoques de género y de derechos humanos.

**2. ALCANCE**

Este Protocolo aplica para toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes, administrativos).

**3. DEFINICIONES**

- **Violencia:** Es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones e inclusive la muerte (OMS).
- **Violencia contra las mujeres:** Según la Ley 1257 de 2008: cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Según el artículo 3. Concepto de daño contra la mujer, establece las siguientes definiciones:

- Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la 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.
- Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. Son las agresiones mediante el uso de la fuerza que atentan contra el cuerpo de una persona y ocasionan daños físicos internos o externos a través de golpes, lanzamientos de objetos, encierro, sacudidas o estrujones, agresiones con líquido o sustancias corrosivas.

- c. **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, 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. 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.
- d. **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- e. **Violencia económica:** Se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.
- **Violencia sexual:** Es “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”. (OMS y OPS 2003)

La violencia sexual abarca el sexo bajo coacción de cualquier tipo incluyendo el uso de fuerza física, acoso sexual, humillación sexual, prostitución forzada y comercialización de personas, aborto forzado el matrimonio o cohabitación forzados incluyendo el matrimonio de menores, la denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar medidas de protección contra enfermedades y los actos de violencia que afecten a la integridad sexual de las mujeres tales como la mutilación genital femenina y las inspecciones para comprobar la virginidad (OMS).

Partiendo de esta definición y del marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos es posible definir los subtipos, formas o modalidades las cuales se relacionan en la ficha de Vigilancia en Salud Pública de las Violencias de género del Instituto Nacional de Salud INS código 875 (anexo), en que se presenta la violencia sexual así:

**Violación:** es una forma de violencia sexual en la que el agresor utiliza la fuerza o la amenaza de usarla como mecanismo para realizar cualquier tipo de acto sexual con la víctima. En la violación, las víctimas pueden ser de cualquier edad o sexo, puesto que lo que la determina es el mecanismo utilizado por el agresor para someter a la víctima, conductas tales como el acceso carnal violento, los actos sexuales violentos y el acceso carnal o el acto sexual cometido sobre una persona a la que el agresor ha puesto en una situación de incapacidad de resistir el acto (a través del uso de narcóticos, golpes, entre otros, que lleven a la víctima a perder el conocimiento o no comprender lo que ocurre a su alrededor).

**Asalto sexual:** El asalto sexual es definido por la OPS como “cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona”.

**Abuso/Acoso sexual:** Teniendo en cuenta la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el delito sexual abusivo tiene que ver con el aprovechamiento, por parte del sujeto activo del delito o agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima (efectos del alcohol o sustancias psicoactivas). Estas circunstancias que le dan ventaja al agresor ante la vulnerabilidad preexistente en la víctima pueden ser del orden de la “superioridad manifiesta” o las relaciones de autoridad dadas por la edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente (adulto agresor, víctima menor de 14 años); poder o autoridad (jefe, maestro, médico, sacerdote, pastor, funcionario público, militar, policía, etc.); incapacidad física, psicológica o cognitiva de la víctima, entre otras. La característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad de la víctima por presentar condición de inconciencia o incapacidad preexistente como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual no consentido a otra persona.

**Explotación sexual:** Hace referencia a la violencia sexual en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima, es decir, es convertida en una mercancía y utilizada sexualmente. Según la legislación colombiana (Ley 985 de 2005), se define explotación como “el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona” (artículo 30). Aplicada al contexto de la explotación sexual, esta consiste en el ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), plantea que los Estados Partes deben tomar todas las medidas necesarias para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer (artículo 60).

**Trata de personas con fines de explotación sexual:** La trata de personas es una manifestación contemporánea de esclavitud que va en detrimento de la dignidad humana al equipar a los seres humanos a la condición de objetos y someterlos a diferentes formas de explotación y violencia. El delito se configura cuando el agresor capta, es decir, atrae a alguien, en este caso, la víctima (por ejemplo, con una oferta, un aviso clasificado, etc.), con la intención de trasladarle o le traslada (dentro o fuera de su ciudad, departamento, país) y,

finalmente, la acoge con la finalidad de explotarla sexualmente. Este delito puede tener como víctimas tanto personas adultas como niñas, niños y adolescentes, y el consentimiento de la víctima no constituye un factor que exima de responsabilidad penal al agresor (puesto que ninguna persona puede consentir su propia explotación), ni si la víctima era consciente o no de la finalidad para la cual se la captaba.

**Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes:** De acuerdo con el Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes: “La explotación sexual consiste en el abuso sexual cometido contra una persona menor de 18 años, en el que a la víctima o a un tercero se le ofrece pagar o se le paga en dinero o en especie. La víctima es tratada como mercancía u objeto, siendo vendida y comprada por parte de adultos(as), es lo que reproduce una forma actual de esclavitud”. Algunas formas en las que se manifiesta esta explotación son: la pornografía, la utilización de niñas, niños y adolescentes en la prostitución, el matrimonio servil, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes por parte de actores armados y la explotación sexual asociada al contexto del turismo. En los delitos introducidos por las Leyes 1329 y 1336 de 2009, el consentimiento de la víctima no constituye un factor que exima de responsabilidad penal al agresor (puesto que ninguna persona puede consentir su propia explotación).

**Violencia de Género:** Agresiones contra cualquier persona o grupo de personas por su sexo o preferencia sexual, que producen daño físico, sexual, psicológico, verbal o económico de una persona tanto en la vida pública como privada, actos que se ejercen contra las mujeres y están relacionados con el control que algunos hombres creen tener sobre ellas, generalmente, aprovechándose de condiciones de indefensión, desigualdad y poder. También puede ocurrir contra hombres que se salen del rol masculino culturalmente aceptado, por ejemplo, en casos de violencia homofóbica o por conductas consideradas ‘femeninas’, como llorar o expresar sus sentimientos (Profamilia 2022)

**Violencia laboral:** Son acciones contra una persona en el entorno a laboral, las cuales son ejercidas por una figura de autoridad o por uno o más compañeros de trabajo, afectando su desempeño, la integridad física y moral utilizando (amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea, inequidad salarial, acoso laboral, psicológico y acoso sexual.

**Acoso:** Son todas las conductas agresivas o violentas repetidas y no deseadas a una persona como intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos (mensajes de texto, correos electrónicos, redes sociales virtuales, telefonía móvil y video juegos online), contra un adolescente por parte de un estudiante o varios de sus pares, también se puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Ley 1620 2013, Art. 2).

**Acoso Laboral:** “La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador un jefe o superior jerárquico encaminado a infundir miedo e intimidación (OIT) Convenio 155 de 198.

#### 4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 51 de 1980**  
Ley de no discriminación
- **Ley 30 de 1992**  
Artículo 117 Programas de Bienestar
- **Ley 248 de 1995**  
Aprueba convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
- **Ley 294 de 1996**  
Desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar
- **Ley 823 de 2003**  
Igualdad de oportunidades para las mujeres
- **Ley 984 de 2005**

Aprueba el Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

• **Ley 1146 de 2007**

Expide normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

- Reglamento de los Estudiantes Unitec 2016
- Reglamento Interno de Trabajo 2018
- Política de Inclusión Unitec
- Política de Bienestar Unitec

**5. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN**

- Mantener la confidencialidad de los datos y los hechos durante el proceso.
- Asesorar de manera oportuna y eficaz a la víctima.
- Activar la ruta de manera oportuna.
- Evitar la confrontación con el presunto agresor o agresores.
- Respetar y direccionar a las instancias pertinentes en caso de que la víctima quiera emprender acciones legales.
- Evitar la revictimización aplicando oportuna y claramente cada uno de los pasos de la ruta de atención.
- Contar con un equipo idóneo para la recepción de los casos y así evitar juicios, culpas, pruebas que desmotiven a la víctima
- Generar acciones de prevención para la no repetición.

**5.1. Ruta de Atención**

La ruta de atención integral es entendida como las acciones institucionales que se articulan para brindar acompañamiento a las necesidades de protección y garantía de derechos de víctimas de VBG.

Una vez conocido formalmente el caso, se activa la ruta de atención establecida a continuación:

<b>Responsable</b>	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano Coordinación de Consejería Estudiantil	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano Coordinación de Consejería Estudiantil	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano Coordinación de Consejería Estudiantil	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano Coordinación de Consejería Estudiantil	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano Coordinación de Consejería Estudiantil
<b>Actividad</b>	<pre> graph LR     A[Recibir el caso] --&gt; B[Analizar y remitir el caso]     B --&gt; C[Gestionar y hacer seguimiento al caso]     C --&gt; D{¿el caso cumple una de las condiciones para dar cierre?}     D -- Si --&gt; E[Cerrar el caso]     D -- No --&gt; C             </pre>				

**PASO 1 – Recepción**

Es el contacto inicial de la posible víctima o un tercero, a través de los medios establecidos por la institución para dar a conocer una situación de violencia o discriminación.

<b>Tipo de Población</b>	<b>Área Responsable y Canales</b>
--------------------------	-----------------------------------

Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal, Coordinación de Consejería Estudiantil: Oficina de Consejería Estudiantil ubicada en la sede F2. Biblioteca Segundo Piso. Calle 73No. 20<sup>a</sup>-39.</li> <li>▪ Telefónico, 3006356387, línea atendida por el área de consejería estudiantil quien hace el registro de la llamada y planea la atención.</li> <li>▪ Virtual: correo institucional <a href="mailto:vbgest@unitec.edu.co">vbgest@unitec.edu.co</a>, recepción de la presunta situación de violencia o discriminación, planea la atención.</li> </ul>
Administrativos / Docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirección de Gestión y Desarrollo Humano</li> <li>▪ Personal: oficina de Gestión y Desarrollo Humano Calle 76 # 12 – 58</li> <li>▪ Virtual: <a href="mailto:vbgsadm@unitec.edu.co">vbgsadm@unitec.edu.co</a></li> <li>▪ Comité de convivencia laboral</li> </ul>
<b>FORMATO</b>	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación.

## PASO 2 - Análisis y Remisión

<b>ANÁLISIS</b>	
<b>Tipo de Población</b>	<b>Área Responsable</b>
Estudiantes	Coordinación Consejería Estudiantil
Administrativos / Docentes	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano
<b>FORMATOS</b>	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación. Consentimiento Informado Reporte Caso

<b>REMISION</b>			
<b>Tipo de Población</b>	<b>Área Responsable</b>	<b>Área de apoyo interna</b>	<b>Áreas externas</b>
Estudiantes	Coordinación Consejería Estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefatura de programa</li> <li>• Consejo Académico</li> <li>• Comisión de Asuntos Académicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EPS</li> <li>• ICBF</li> <li>• Comisaría de familia</li> <li>• Fiscalía General de la Nación</li> <li>• Asesoramiento Jurídico (Línea Purpura)</li> <li>• Línea 155</li> </ul>
Administrativos / Docentes	Dirección de Gestión y desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe Inmediato</li> <li>• Comité de convivencia laboral</li> </ul>	
<b>FORMATOS</b>	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación Reporte caso	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación Reporte caso	SIVIGILA SIVIM

Se escuchan los hechos mencionados por la presunta víctima o denunciante para la identificación del tipo de violencia, acoso o discriminación identificada y firma de Consentimiento informado si se requiere, se debe dejar constancia de lo

expresado.

**Nota:** Para la no revictimización de la persona afectada se realizará reporte de lo mencionado y se remite a la instancia correspondiente.

Según necesidad de la presunta víctima de violencia, acoso o discriminación se realiza intervención mencionando confidencialidad de la situación aplicando lo descrito, a continuación:

- Primeros auxilios psicológicos
- Firma de consentimiento informado.
- Planilla de registro de atención a presuntas víctimas.
- Identificación del agresor si hace parte de la comunidad educativa medidas disciplinarias según necesidad.
- Identificar si hay medidas de protección y antecedentes de la situación.
- Si la presunta víctima es menor de edad, se deben contactar a los padres o acudiente para el respectivo acompañamiento.
- Remisión para la atención por rutas externas relacionadas con la salud o la justicia.
- Remisión Asesoría Jurídica, orientación para el restablecimiento de derechos según necesidad.

**Nota:** las áreas de intervención realizan acta escrita del proceso realizado y garantiza su confidencialidad y custodia

### Remisión Externa

De acuerdo con la necesidad de la presunta víctima y valoración la persona afectada se realiza proceso de sensibilización y motivación para asistir o denunciar (ver anexo Ruta Única de Atención a Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio):

- Remisión E.P.S.
- ICBF, menor de edad.
- Asesoría Jurídica (comisaría de familia).
- Reporte a SIVIGILA
- Reporte SIVIM
- Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá.
- Línea 155.
- Orientación a mujeres víctimas de violencia Línea púrpura Distrital 018000112137. Psicólogas, enfermeras y trabajadoras sociales atendiendo telefónicamente las 24 horas, todos los días de la semana WhatsApp 3007551846

### PASO 3 - Gestión y Seguimiento

<b>GESTIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	
<b>Tipo de Población</b>	<b>Área Responsable</b>
Estudiantes	Coordinación Consejería Estudiantil
Administrativos / Docentes	Dirección de Gestión y desarrollo Humano
<b>FORMATO</b>	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación Reporte caso

Según necesidad y valoración de la situación teniendo en cuenta el Plan de Estudios o condiciones laborales de la presunta víctima de violencia de género, acoso o discriminación, se tendrá en cuenta las condiciones físicas o mentales de la víctima o victimario que interfieran con las actividades académicas o laborales y se sugiere:

#### Estudiantes

- Investigación disciplinaria (descargos)
- Consejo académico.
- Comisión de asuntos académicos.
- Continuar con sus estudios en otra modalidad de la institución.
- Cambio de grupo o profesor según el caso (sanciones disciplinarias de acuerdo con Reglamento estudiantil)

#### Colaborador / Docente

- Investigación disciplinaria (descargos)
- Proceso disciplinario y lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo
- Comité de convivencia laboral

Verificar que se cumplan las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se acordaron en la primera atención.

Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir de la remisión a los diferentes sectores.

Proponer acciones preventivas frente a los hechos presentados y socializarlas con toda la comunidad.

### PASO 4 - Cierre

El caso se puede cerrar cuando se cumple con al menos una de las siguientes condiciones:

- Proceso iniciado y apoyado por la ruta (notificación) y acuerdos validados.
- Víctima desiste del proceso.
- Cuando la institución ha tomado decisiones y acciones sobre el caso.
- Informe de cierre dirigido a las instancias correspondientes.

<b>CIERRE</b>	
<b>Tipo de Población</b>	<b>Área Responsable</b>

Estudiantes	Coordinación Consejería Estudiantil
Administrativos / Docentes	Dirección de Gestión y desarrollo Humano
<b>FORMATO</b>	Planilla de registro atención a Presuntas Víctimas de VBG, Acoso y Discriminación Reporte caso Acta de cierre

## 5.2. Acciones de Prevención

**Acciones de Difusión:** Orientadas a dar conocer a la comunidad uniteista el protocolo y la ruta de atención en los casos de violencia y acoso.

**Acciones de Sensibilización:** Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las formas de violencia basada en género, así como promover una cultura que erradique las formas de este tipo de violencia

ACTIVIDAD	CANALES DE COMUNICACIÓN		RESPONSABLE
Socialización rutas internas y externas, campañas gráficas, divulgación políticas y protocolos.	Piezas publicitarias	Redes Sociales	Comunicaciones
	Mensaje Robot	Correo institucional	
	Mensaje de texto	Impresiones (Afiches)	
Formación Capacitaciones Charlas, talleres, Conferencias, campañas de prevención	Presencial	Auditorios, salón de clase	Consejería Estudiantil
	Virtual	Plataforma Moodle	
Orientación Espacios de participación	Presencial	Oficina consejería Estudiantil	
Formación Capacitaciones Charlas, talleres, Conferencias, campañas de prevención	Presencial	Correo Institucional Auditorio	Dirección de Gestión y Desarrollo Humano

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional.

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>

- Unicef <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

- La política de la OMS en materia de género

<https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

- RESOLUCIÓN 459 DE 2012

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minsaludps\\_0459\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsaludps_0459_2012.htm)

- Ley 1257 de 2008 sobre no violencias contra las mujeres.1 Herramientas para su aplicación e implementación. SISMA

<https://www.arcoiris.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Ley-1257-de-2008-sobre-no-violencias-contra-las-mujeres-Herramientas-para-su-aplicaci%C3%B3n-e-implementaci%C3%B3n.pdf>

- LEY 1257 DE 2008 [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

- Violencia SIVIGILA 875. Pdf

<https://www.ins.gov.co/Direcciones/Vigilancia/sivigila/FichasdeNotificacion/VIOLENCIA%20INTRAFAMILIAR%20F875.pdf>

FLUJO DE APROBACIÓN		
Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Jorge Alberto Peña Delgado</b> Director de Medio Universitario <b>Olga Liliana Gaona Rangel</b> Director de Gestión y Desarrollo Humano	<b>Sandra Fabiola González Gómez</b> Vicerrector de Planeación y Desarrollo	<b>Wilmar Alexander Chinchilla Moreno</b> Rector
	<b>Nelson Manotas Rodríguez</b> Director de Calidad y Experiencia	

CONTROL DE VERSIONES		
Versión	Modificación	Fecha
1	Creación del documento	2023-01-25

Flor Stella Olaya Celis @ 2023-02-21, 8:11:31