

ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL Y TODAS AQUELLAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

Enero 2023

CONSIDERACIONES

1

La **Fundación Universidad de América** en su condición de Institución de Educación Superior debidamente reconocida por el Estado colombiano para brindar el servicio público de Educación, tiene la férrea convicción de que es su misión no solo formar profesionales idóneos en el campo académico sino también propender por la formación integral de sus estudiantes en el escenario de los valores y principios ciudadanos.

En tal sentido, ha sido su tradición la del total respeto a los derechos humanos, destacándose en este espectro su particular preocupación por el fomento y difusión de aquellas políticas de Estado que sin desmedro de la Autonomía Universitaria ha venido acogiendo en aras del reconocimiento de la diferencia y de los derechos propios y ajenos, lo que incide de manera directa en la sana convivencia.

En el marco de lo anterior, la normativa interna de la Universidad contempla desde los Estatutos, la formación en valores y el reconocimiento de libertad de pensamiento, de la universalidad de saberes y de las diferentes formas culturales existentes.

Como desarrollo de los derroteros establecidos en los Estatutos, la Universidad construyó la política de inclusión que contiene las principales estrategias y actividades que desarrollan las áreas académicas y administrativas para fortalecer la inclusión en el aula, así como, los lineamientos para que la comunidad educativa se apropie de actitudes y comportamientos incluyentes que guíen su actuar de cara a la transformación de la sociedad. Así entonces, atendiendo al respeto por la diferencia, la Universidad de América, le apuesta a fortalecer la educación incluyente, entendiéndola como un proceso de formación permanente encaminado a eliminar las barreras de tipo ideológico, de género, cultural y económico que impiden el acceso de los jóvenes a la educación superior, en ambientes de aprendizaje en los que se respeta, se reconoce, se valora la diferencia y se propende por la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en condiciones de igualdad y en un contexto que favorezca la tolerancia y el diálogo.

Así mismo, ha reiterado su compromiso con la no tolerancia a situaciones que impliquen vulneración de los derechos humanos, por lo que estableció como faltas gravísimas en el reglamento de estudiantes: “ (...) H. La conducta intencional que tenga por objeto poner en riesgo la salud o la seguridad de la comunidad universitaria, causar daño a la integridad física o psíquica, moral, la intimidad, el honor sexual o el patrimonio de cualquier miembro del cuerpo de estudiantes, docentes o personal administrativo. (...) L. Desplegar acciones violatorias de derechos humanos, conductas ofensivas, intimidatorias, discriminatorias o de bullying en contra de cualquier miembro de la comunidad académica. M. La creación de páginas web o similares y/o el uso de medios tecnológicos con el objeto de suplantar o difamar a la Institución. Igualmente, el uso de redes sociales para causar daño a la integridad personal, moral, la intimidad, el honor sexual o el patrimonio de cualquier miembro del cuerpo de estudiantes, docentes o personal administrativo. En este caso serán sancionados tanto quien sea el autor de la publicación como aquellos que la repliquen en sus publicaciones”.

Respecto de las relaciones de carácter laboral, el Reglamento Interno de Trabajo establece en su artículo 68 como faltas disciplinarias graves: “ (...) K. La conducta irrespetuosa, desconsiderada, grosera o altanera con cualquier miembro de la comunidad académica durante o fuera de la jornada laboral. L. La conducta intencional que tenga por objeto poner en riesgo la seguridad de la comunidad universitaria, causar daño a la integridad personal, moral, la intimidad, el honor sexual o el patrimonio de cualquier miembro del cuerpo de estudiantes, docentes o personal administrativo. (...) R. Desplegar conductas ofensivas, intimidatorias, discriminatorias o de bullying en contra de cualquier miembro de la comunidad académica. S. La creación de páginas web o similares y/o el uso de medios tecnológicos con el objeto de suplantar o difamar a la Institución. Igualmente, el uso de redes sociales para causar daño a la integridad personal, moral, la intimidad, el honor sexual o el patrimonio de cualquier miembro del cuerpo de estudiantes, docentes o personal administrativo o de la Universidad. En este caso podrán ser sancionados tanto quien sea el autor de la publicación como aquellos que la repliquen en sus publicaciones”.

En este contexto, la Universidad entiende que amén de sus arraigados esfuerzos en pro del respeto de los derechos ajenos, resulta conducente hacer visibles y tangibles estos ancestrales empeños a través de la adopción y actualización de este Protocolo que emana de las Autoridades Superiores, pero que resulta transversal para toda la comunidad universitaria, constituyéndose en un llamado para que toda la comunidad académica entienda y promueva el respeto en general por los derechos de todos los seres humanos.

Adicionalmente, la Universidad es consciente de que las conductas de acoso sexual, violencia de género, maltrato y discriminación por razones de género, entre otras, constituyen una problemática de urgente tratamiento como quiera, que pueden violentar a estudiantes, docentes, personal administrativo o ciudadanos en general.

Con la adopción y actualización de este protocolo, la Universidad de América quiere resaltar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y la violencia basada en género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todos los colaboradores, personal procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la institución, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Así mismo, responde a la necesidad de fortalecer las políticas encaminadas a lograr una verdadera inclusión dentro y fuera del aula, lo cual hace parte de un claro lineamiento trazado desde las máximas instancias de la Universidad. Igualmente, es el resultado del esfuerzo coordinado y mancomunado de las diferentes áreas que se ven inmersas en el manejo de este tipo de conductas, tales como: Rectoría, Vicerrectorías, Bienestar Institucional, Servicio de Psicología, Oficina Jurídica, Servicio Médico, la Dirección de Gestión del Talento Humano y en general, un trabajo de orden institucional.

El presente Protocolo tiene por objeto adoptar los lineamientos y medidas para identificar, prevenir y sancionar aquellas conductas que impliquen discriminación o violencia basada en género y los casos de acoso sexual. De igual manera, la definición de la ruta de atención de las personas afectadas por hechos de ese tipo, para procurar el restablecimiento de sus derechos.

MARCO LEGAL

El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, desarrollado por la Ley 30 de 1992, reconoce a las Universidades su plena autonomía para adoptar las decisiones administrativas, académicas y disciplinarias que vayan en consonancia con su espíritu y derroteros institucionales. Así mismo, en su artículo 13 reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Adicionalmente, se han expedido las siguientes normas encaminadas a la protección de la mujer:

- **Ley 248 de 1995**, Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- **Ley 294 de 1996**, relacionada con la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar.
- **Ley 360 de 1997**, que modifica el Código Penal en lo concerniente a los delitos contra la libertad y el pudor sexual.
- **Ley 679 de 2001**, por la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.
- **Ley 985 de 2005**, que adopta las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
- **Ley 1010 de 2006**, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1098 de 2006**, por la cual se adoptó el Código de Infancia y adolescencia.
- **Ley 1146 de 2007**, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- **Ley 1257 de 2008**, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1336 de 2009**, que adiciona la Ley 679 de 2001 y hace referencia a la lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
- **Ley 1329 de 2009**, que dicta disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.
- **Ley 1448 de 2011**, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

- **Ley 1542 de 2012**, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
- **Ley 1639 de 2013**, que aumenta las penas para los atacantes con ácido o agentes químicos.
- **Ley 1719 de 2014**, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
- **Ley 1761 de 2015**, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
- **Ley 1773 de 2016**, con la cual se modifica la ley 599 de 2000 y 906 de 2004, y crea un delito autónomo para las lesiones con ácido u otros agentes químicos.

A nivel internacional, se han expedido las siguientes herramientas jurídicas, encaminadas a eliminar las formas de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979, adoptada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, adoptada por Colombia, a través de la Ley 248 de 1995.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967)
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Los Principios de Yogyakarta (2007).
- Los objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5 (2015), que hacen referencia a la educación de calidad y al logro de la igualdad de género.

El marco normativo enunciado da cuenta del interés nacional e internacional en dotar a las víctimas de violencia basada en género de herramientas legales que permitan materializar la igualdad y apoyar a aquellos grupos que históricamente han estado en condiciones especiales de vulnerabilidad y han sufrido tratos desiguales o discriminatorios.

CONTENIDO

ARTICULO PRIMERO – DEFINICIONES. Para los efectos interpretativos del presente documento se tendrán como referentes, entre otras las siguientes definiciones:

- **Acoso:** Es toda conducta reiterada que, por acción u omisión, tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, a la vez que crea un entorno en el que prima la intimidación, la indefensión y la humillación.
- **Acoso sexual:** Es el hostigamiento, insinuación, solicitud o conducta sexual indeseada eventual o permanente hacia una persona con fines sexuales no consentidos que puede crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo hacia cualquier persona independientemente de su género. Se puede ejercer valiéndose del temor reverencial por razones de jerarquía, dependencia, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar, económica o académica.
- **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.
- **Actuación de Oficio:** Es la activación del presente Protocolo sin necesidad de la autorización de las partes involucradas o de terceros.
- **Carácter vinculante:** Es el grado de conminación de una norma o precepto para su cumplimiento o atención.
- **Discriminación:** Es cualquier acto o expresión que suponga un trato desigual hacia cualquier persona por razón de sus condiciones.
- **Enfoque de Género:** es el enfoque que se abordará desde las diferentes instancias de la Universidad, con el fin de identificar las causas de aquellas situaciones en las que se presentan actos discriminatorios por razones de género, orientación sexual o identidad sexual, lo que servirá de insumo para el diseño e implementación de acciones que garanticen la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

- **Feminicidio:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.
- **Género:** “(...) una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres”¹.
- **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** Es la invitación, incitación o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución por parte de otra, con el ánimo de lucrarse esta última. Si hay coacción, intimidación o fuerza se trata de un constreñimiento.
- **Maltrato:** Todo acto de violencia que atente contra la integridad física, moral o patrimonial de una persona.
- **Miembro de la comunidad académica:** Se considera miembro de la comunidad a quien detente una relación vinculante vigente con la Universidad ya sea en calidad de estudiante, docente o miembro del cuerpo administrativo, así como a los egresados de la institución.
- **Modalidades de Violencia en el ámbito educativo:**
 - “Violencia Institucional: son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
 - Violencia perpetrada por personal docente: Actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

¹ 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.
En: <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>

- Violencia entre pares por razones de género: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior
- Violencia en el entorno escolar se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.
- Violencia de pareja o en la familia. Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja”.²
- **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Es la actuación consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes, con o sin su consentimiento.
- **Violencia de género:** Todo acto de violencia o agresión que tenga como génesis el género o la preferencia sexual de la víctima y pretenda causar un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.
- **Violencia contra la mujer:** se entiende 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 (Art. 2, Ley 1257 de 2008). En este marco, la violencia contra la mujer puede manifestarse a través de las siguientes modalidades:
 - ✓ **Violencia Física:** Golpes, empujones, quemaduras o ataques con armas, objetos o líquidos químicos.

² 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. En: <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>

- ✓ **Violencia Psicológica:** Insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, burlas, amenazas contra su vida, la de sus hijos, hijas u otros integrantes de su familia, celos extremos o intentos de control.
- ✓ **Violencia Sexual:** Manoseos, acoso, relaciones o actos sexuales en contra de su voluntad.
- ✓ **Violencia Económica:** Limitaciones y controles para el uso del dinero, destrucción de instrumentos de trabajo, prohibiciones para el uso de sus pertenencias y documentos personales, entre otros³.

ARTICULO SEGUNDO – OBJETIVO.

El presente Protocolo tiene como objetivo definir los lineamientos y procedimientos para identificar, prevenir, atender y sancionar las conductas relacionadas con violencia de género, acoso sexual, maltrato, discriminación y en general cualquier comportamiento que vulnere o amenace la integridad física o moral de los miembros de la comunidad académica o de quienes se relacionan con ella, relacionados con temas de género.

ARTICULO TERCERO – PRINCIPIOS.

- a) **Principio de Autonomía Universitaria:** La Universidad reivindica el principio de **Autonomía Universitaria** reconocido por la Constitución nacional y a su vez, enmarca todas sus actuaciones en dicho principio y en el marco legal vigente.
- b) **Principio de Corresponsabilidad:** Todos los miembros de la comunidad Uniamericana son corresponsables, desde su ámbito de competencia, en la prevención, detección y atención de la violencia basada en género y propenderán por desarrollar acciones que contribuyan a su eliminación.
- c) **Principio de Confidencialidad:** En la prevención, manejo y actuaciones relacionadas con las conductas que describe el presente Protocolo se tendrá particular cuidado en respetar el Principio de Confidencialidad de la víctima o de quién haya hecho las veces de denunciante. En consecuencia, la información que se obtenga para estos efectos sólo podrá ser utilizada para los fines de esclarecimiento de los hechos y la adopción de las medidas correctivas a lugar. El Principio de Confidencialidad opera en la aplicación del presente Protocolo, pero

³ Tomado de: <https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/>

no aplica para los procedimientos disciplinarios en virtud de que en estos se hace uso de versiones rendidas por las personas identificables.

- d) **Principio del Debido Proceso:** En las actuaciones derivadas de la activación del presente Protocolo se tendrán en cuenta todos los principios generales del Debido Proceso entre ellos, la presunción de inocencia.
- e) **Principio de Enfoque Diferencial:** En el abordaje de las situaciones relacionadas con violencia basada en género, deberán considerarse, respetarse y protegerse las características particulares de las personas involucradas, en razón de su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otras.
- f) **Principio de Actuación Oficiosa:** Si bien la víctima puede solicitar de forma voluntaria la activación del presente Protocolo, la Universidad podrá actuar de oficio en los siguientes casos:
- Cuando estén en riesgo otros miembros de la comunidad académica o la víctima.
 - Cuando se encuentre involucrado un menor de edad.
 - Por orden de autoridad competente.

En el evento en que la Institución deba actuar en estos casos se informará a la víctima en torno a la activación del Protocolo.

- g) **Principio de No Re-victimización:** En la activación del presente Protocolo se tendrá especial cuidado por parte de los funcionarios a cargo de No revictimizar a la víctima. En tal sentido, no se le pedirán más detalles íntimos que los que la propia víctima quiera exponer. Por lo anterior, no se solicitarán o decretarán pruebas innecesarias, inconducentes, impertinentes o que impliquen para la víctima la exposición de aquellos hechos que no desea informar de forma explícita.

Parágrafo. En ningún caso la víctima será sometida a confrontación con su presunto agresor.

- h) **Principio de Atención Primaria:** Cuando quiera que se den conductas de acoso sexual, violencia de género o cualquier otra que suponga una amenaza para la integridad física o moral de cualquier miembro de la comunidad académica, la Universidad prestará sus servicios de apoyo, orientación y asesoría de forma primaria y gratuita, ilustrando al interesado sobre la posibilidad de acudir a las

autoridades competentes para que asuman el conocimiento médico-asistencial, psicológico o legal del caso.

Principio de Atención Integral: Las instancias institucionales que activen y apliquen este Protocolo atenderán a la víctima en la órbita médica, académica, psicológica, legal y/o física.

- i) **Principio de Protección:** Cuando quiera que la Universidad advierta que la víctima podría volver a ser objeto de cualquiera de las conductas previstas en este Protocolo, adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

ARTICULO CUARTO - AMBITO DE APLICACION.

Este Protocolo aplica para todos los miembros de la comunidad académica de la **Fundación Universidad de América** y para aquellos terceros que detentan relaciones de orden laboral o comercial con la Universidad.

ARTICULO QUINTO – COMPETENCIA.

La competencia de la Universidad para abordar estos asuntos se activará cuando:

- a. Los hechos ocurran dentro de cualquiera de las sedes de la Universidad.
- b. Los hechos ocurran durante el desarrollo de actividades académicas, administrativas o laborales aún, cuando se desarrollen fuera de la Universidad.
- c. Los hechos ocurran por fuera de las sedes de la Universidad y a través de medios informáticos, en ambientes virtuales institucionales, medios masivos de comunicación o redes sociales, entre otros espacios utilizados para la comunicación con apoyo de TICs y se afecten de manera grave la convivencia universitaria, los derechos fundamentales y las relaciones laborales o académicas de un miembro de la comunidad universitaria.

ARTICULO SEXTO – DERECHOS DE LA VICTIMA.

En la atención del caso, la víctima deberá recibir un tratamiento respetuoso y digno y deberán garantizársele sus derechos a:

- a) Recibir atención integral por parte de las instancias competentes conforme lo previsto en este Protocolo.

- b) Recibir información clara, completa y oportuna respecto de sus derechos, así como del contenido de este Protocolo y la ruta para hacerlo efectivo.
- c) A que se analice de manera objetiva la situación que dio lugar a la activación del protocolo.
- d) Recibir orientación gratuita de parte de las instancias competentes conforme lo previsto en este Protocolo, desde el momento en que éstas tengan conocimiento del hecho relacionado con violencia basada en género.
- e) Recibir orientación médica, psicológica o jurídica en relación con las medidas a las que puede acceder.
- f) Respeto de su persona, respeto de su intimidad, de la información que suministre, de sus datos personales. Así como, ser tratado con total reserva y confidencialidad.
- g) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia basada en género.
- h) Solicitar la adopción de medidas tendientes a su protección o al inicio de investigaciones disciplinarias en contra del presunto agresor.
- i) Actuar como parte de manera directa como sujeto procesal y acceder al conocimiento de las actuaciones procesales.
- j) A que sea respetada su autonomía.
- k) A conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo.

ARTICULO SEPTIMO - MAPA DE RIESGO

Para efectos de poder prevenir, detectar, atender y sancionar las conductas de acoso sexual y violencia de género, la Universidad diseñará e implementará estrategias para conocer su mapa de riesgo.

En tal sentido se llevarán a cabo los siguientes tipos de Acciones.

- a. **Acciones de prevención y sensibilización.** Basadas fundamentalmente en la difusión constante del presente Protocolo a través actividades, charlas y campañas ilustrativas a la comunidad académica en las cuales podrán participar, expertos externos a la Universidad, la Dirección de Gestión del Talento Humano, Bienestar Institucional, el Servicio Médico, el Servicio de Psicología y la Oficina Jurídica. Así mismo, se desarrollarán actividades y campañas orientadas a concientizar a los miembros de la comunidad académica en torno a la importancia

del respeto a los derechos ajenos en temas de género y así mismo, difundir las conductas en la atención de estos deberes. Este tema estará a cargo de la Dirección de Bienestar Institucional y la Dirección de Gestión del Talento Humano. De acuerdo, con la órbita de competencia las áreas académicas y administrativas realizarán actividades encaminadas a protección frente a factores de riesgo y a la eliminación de la violencia basada en género.

- b. **Acciones de Detección:** encaminadas a detectar los riesgos de violencias basadas en género y sexuales que puedan presentarse en la Universidad de América, con el fin de evitar su materialización.
- c. **Acciones de Atención integral:** Una vez se active el protocolo, el servicio médico, el servicio de psicología y el área jurídica desarrollarán acciones encaminadas a garantizar los derechos de la persona víctima de violencia basada en género, así como de su estabilización, su atención física y mental. Igualmente, propenderán por la remisión a las instancias competentes para su recuperación y rehabilitación.
- d. **Acciones Correctivas:** Estas acciones corresponden a la órbita disciplinaria y pretenden adoptar los correctivos internos encaminados a rechazar este tipo de conductas, de conformidad con la reglamentación establecida, dependiendo de la vinculación del agresor a la Universidad.

Dada la importancia que tiene el tema de género y la violencia asociada a éste, será competencia del Comité de Ética y Buen Gobierno conocer sobre el desarrollo de la implementación del presente protocolo y del plan de trabajado diseñado. Así mismo, los miembros del Comité podrán generar lineamientos para su correcta ejecución.

ARTICULO OCTAVO – PUNTOS DE ACCESO Y CANALES DE COMUNICACIÓN.

Sin desconocer el derecho de la víctima activar el presente Protocolo ante la instancia que lo estime pertinente, la Universidad estima que dichos protocolos y situaciones deben ser puestas en conocimiento por parte del interesado preferentemente ante las siguientes instancias:

1. Servicio Médico
2. Servicio de Psicología
3. Oficina Jurídica

4. Dirección de Gestión del Talento Humano.

La o las personas podrán dirigirse de manera presencial a las oficinas de estas áreas ubicadas en la sede del Ecocampus o a través del correo equidad.genero@uamerica.edu.co

ARTICULO NOVENO - INSTANCIAS DE ATENCION PRIMARIA.

14

Para efectos de poder prestar una atención primaria a los casos de acoso sexual o de violencia basada en género, maltrato o cualquier otra conducta como las que trata el presente Protocolo, se ha determinado que las instancias para atención primaria son las siguientes:

a. Servicio Médico: Su atención es de carácter asistencial de primer nivel, por tanto se encamina a valorar y ofrecer orientación médica a la posible víctima que reporte algún tipo de maltrato o agresión.

En caso de agresión sexual y siempre que medie el acuerdo de la víctima se podrán prestar los siguientes servicios:

- i. Hacer valoración inicial de emergencia garantizando la privacidad, confidencialidad y reserva de la información del paciente.
- ii. Atender emergencias dentro del Campus, brindar valoración y estabilización de la salud física y emocional de la víctima.
- iii. Comunicarse con el 123 y diligenciar la ficha de notificación correspondiente al caso.
- iv. Remitir a un centro médico de mayor complejidad.
- v. Informar al Servicio de Psicología de la Universidad.

Parágrafo: Los exámenes que practica el Centro Médico de la Universidad tienen un carácter meramente valorativo e informativo para la víctima. El único examen con validez legal es el que practica el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

b. Servicio de Psicología: El Servicio de Psicología de acuerdo al área de su competencia, brindará primeros auxilios psicológicos, acompañamiento y apoyo a la víctima o al presunto victimario, desde la empatía y el respeto, para efectos de que por

su propia iniciativa puedan darle manejo psicológico y emocional a la situación por la cual se encuentran atravesando. Igualmente, propenderá por la activación de las redes familiares e institucionales de apoyo, con el fin de que éstas actúen como soporte para las partes durante el proceso que se lleve a cabo.

El Servicio de Psicología dará información clara sobre las rutas internas y externas que tiene la persona afectada y pondrá a disposición de los interesados la opción de asistir a consultas adicionales o podrá sugerir la asistencia y/o tratamientos adicionales con profesionales externos a la Universidad y de libre elección de la víctima o del presunto victimario. De igual forma, podrá informar a las personas interesadas en torno a la posibilidad de acudir al servicio de orientación legal a cargo de la Oficina Jurídica de la Universidad.

El servicio de Psicología realizará el abordaje psicosocial primario y remitirá al asegurador en salud a la víctima y los presuntos agresores, con el fin de que continúen su proceso.

c. Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica de la Universidad podrá prestar orientación y asesoría en temas de impacto legal tanto a la víctima como el presunto victimario en aras de que cada persona pueda tener suficientes elementos de juicio para determinar la posibilidad de emprender acciones de tipo legal ante las autoridades competentes. La Oficina Jurídica no podrá representar judicialmente a ninguna de las partes interesadas ante la justicia penal ordinaria, y por ende se abstendrá de apoderar o sugerir el apoderamiento a los interesados.

Parágrafo 1. En los casos en que la persona afectada estime conducente dirigirse a una autoridad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Universidad podrá disponer de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante.

Parágrafo 2: En principio, la atención a las víctimas de conductas de acoso sexual o violencia de género se prestarán de forma individual a la persona interesada salvo que la misma persona de forma voluntaria y expresa manifieste su autorización para que durante dicha atención sea acompañada por una persona de su confianza.

Parágrafo 3. Es obligación de todo miembro de la comunidad académica que se entere de un caso de acoso sexual, violencia de género o cualquier otro comportamiento a los

que alude este Protocolo, informar a la Universidad en torno a los hechos. Dicha información debe ser entregada de forma privada y confidencial ante el Servicio de Psicología, la Oficina Jurídica de la Universidad o la Dirección de Gestión del Talento Humano, absteniéndose circular dicha información a cualquier otra instancia o persona.

ARTICULO DÉCIMO – REGISTRO.

Para efectos de dar continuidad, seguimiento y fortalecimiento a la política institucional que recoge el presente Protocolo, la Universidad llevará un registro reservado en torno a los casos denunciados y relacionados con acoso sexual, violencia de género, maltrato, discriminación, o similares, cuya custodia será responsabilidad del servicio de psicología.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO – SEGUIMIENTO.

La Universidad, a través del Comité de Ética y Buen Gobierno hará un seguimiento periódico en torno a la implementación del protocolo y de los casos reportados, salvaguardando la identidad de los involucrados, con el objeto de evaluar si las medidas adoptadas para dar solución a cada problema han sido efectivas, o si por el contrario deben adoptarse medidas adicionales.

Parágrafo: Cuando la persona a reportar sea profesor o empleado y la conducta a denunciar se refiera a acoso laboral, el caso podrá ser puesto en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO - REPRESENTACION LEGAL.

Cuando el hecho denunciado tenga como víctima o presunto victimario a un menor de edad, la Universidad se pondrá en contacto con los acudientes o responsables de los involucrados con el fin de que puedan ejercer sus derechos. La Universidad notificará los casos de violencia sexual o de género ante la Secretaría de Salud del Distrito, atendiendo lo establecido en la legislación colombiana vigente.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO - MEDIDAS ESPECIALES.

En el transcurso de la atención al caso denunciado, la Universidad tiene la potestad de adoptar medidas de tipo especial con el objeto de garantizar la tranquilidad y normal curso de sus actividades a las personas involucradas en los hechos de acoso sexual, violencia de género o cualquier otra de las conductas a qué hace alusión el presente Protocolo.

Por lo anterior, podrá determinar modificaciones de tipo académico o laboral, las cuales dejará justificadas por escrito.

De otra parte, la Universidad podrá sugerir a las partes involucradas la adopción de medidas de seguridad que resulten pertinentes o consecuentes con los hechos denunciados, no obstante, la adopción de este tipo de medidas al exterior de la Universidad serán de exclusiva responsabilidad de los interesados.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO – PROCESO DISCIPLINARIO.

Atendiendo a la denuncia, a las pruebas y a la gravedad de los hechos, la Universidad podrá determinar la apertura de un proceso disciplinario que se seguirá por el procedimiento determinado en el Reglamento de Estudiantes o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Dicho procedimiento garantizará el debido proceso, la presunción de inocencia, la protección de la víctima y brindará a las partes todas las garantías procesales que les corresponden. De igual manera, durante el curso de los procesos disciplinarios se guardará estricta reserva sumarial en torno a los hechos, pruebas decretadas, practicadas, decisiones y en general toda actuación o información que pueda suponer la exposición innecesaria o ilegal de la víctima.

Durante el procedimiento se podrán dar reuniones destinadas a escuchar a la víctima y al presunto victimario. Estas reuniones se harán de manera individual y por separado salvo que las partes soliciten de forma expresa y de común acuerdo reunirse para tratar el asunto.

En el marco del proceso y dependiendo de la complejidad del caso, la institución propenderá por la adopción y concertación de medidas de reparación simbólicas en las que el agresor reflexione sobre el rol que juega en la comunidad educativa y cómo su conducta afectó y vulneró los derechos de la víctima, en busca del reconocimiento del sufrimiento de ésta, que deberá materializarse en acciones sinceras de desagravio por parte del agresor. Así mismo, se propenderá por la restauración de los derechos de la víctima.

Parágrafo 1. En caso de resultar pertinente y durante las reuniones se podrán generar compromisos para que cesen los motivos o eventos de acoso sexual o violencia de género. Estos compromisos tendrán incidencia al interior de la Universidad y por tanto no

serán oponibles en otros ámbitos legales, ni limitarán ningún derecho de la víctima o del presunto victimario.

Parágrafo 2. Los funcionarios encargados de surtir estos procedimientos deben tener conocimiento o experiencia en resolución de conflictos.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO – QUEJAS ANONIMAS.

Cuando se presente una queja anónima, la Universidad valorará los hechos y las pruebas allegadas con el fin de determinar la posibilidad de actuar de oficio.

Cuando quiera que se advierta una actuación temeraria, los hechos sean indeterminados o difusos, las pruebas no permitan determinar objetivamente lo acaecido o la denuncia sea manifiestamente irrelevante o carente de seriedad, no se activará el presente Protocolo.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO. INDICADORES

Las áreas responsables de la ejecución del presente protocolo, reportarán a la Dirección de Planeación institucional el resultado de los indicadores adoptados para medir la violencia basada en género en la Universidad de América. A su vez, la Dirección de Planeación Institucional, realizará el reporte de los indicadores en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior- SNIES, de acuerdo con los lineamientos que establezca el Ministerio de Educación Nacional.

ARTICULO DÉCIMO SEPTIMO. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

El Servicio de Psicología y la Oficina Jurídica deberán hacer seguimiento al presente Protocolo, presentar los avances del plan de trabajo ante el Comité de Ética y Buen Gobierno y podrán sugerir su actualización cada vez que lo consideren pertinente.

ARTICULO DECIMO OCTAVO – VIGENCIA.

El presente Protocolo rige a partir de su publicación.

Dado en Bogotá D.C. a los (24) días del mes de enero de 2023.