

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA - UNICOMFACAUCA
CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO NÚMERO 015 DE 2019
(Julio 26 de 2019)**

Por medio del cual se expide y aprueba el Protocolo por el cual se adoptan y aplican medidas para la prevención e intervención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia por razón de género de la Corporación Universitaria ComfacaUCA - UnicomfacaUCA

CONSIDERANDO

Que dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia está la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud y libertad sexual.

Que el acoso y la violencia por razón de género, vulneran los derechos humanos y afectan la dignidad de las personas.

Que la Corporación Universitaria ComfacaUCA – UnicomfacaUCA, busca prevenir, sancionar y rechazar toda forma de amenaza, acoso, maltrato o violencia ejercida contra cualquier miembro de la comunidad universitaria por razón de su género.

Que en virtud a lo anterior, se reconoce la necesidad de establecer lineamientos para la intervención de situaciones de acoso y/o violencia por razón de género que puedan presentarse.

En mérito de lo expuesto, se

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. Expedir y aprobar el presente Protocolo, el cual se rige por el siguiente articulado.

ARTÍCULO 2º. El presente Protocolo y la ruta de acción se aplicará en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las siguientes descripciones:

- a) **Acoso:** acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urra, 2017). También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013).
- b) **Discriminación:** trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos en razón de su género, sexo u orientación sexual. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015).

- c) **Violencia basada en el género:** las violencias de género se pueden entender como toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas. La relevancia del concepto de VG es que ubica la explicación de las violencias en factores culturales y sociales antes que en determinismos biológicos o meramente individuales. (Ministerio de Salud y Protección Social. 2010. Modelo de Atención Integral en Salud para víctimas de violencia sexual, adoptado por la Resolución 459 de 2012. P. 30)
- d) **Violencia sexual:** se define como “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”. (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1).
- e) **Abuso sexual:** está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012, numeral 1)
- f) **Violencia contra la mujer:** “Por 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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.
- g) **Acoso Virtual o Ciber acoso:** es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”

ARTÍCULO 3º. Objetivos Generales:

- a) Promover la adecuada convivencia en la comunidad universitaria y la apropiación de los principios y valores institucionales, de tal manera que incidan en la prevención de situaciones de acoso y/o violencia por razón de género.
- b) Determinar los lineamientos institucionales a seguir en caso de situaciones de acoso y/o violencia por razón de género.

ARTÍCULO 4º. Objetivos Específicos:

- a) Diseñar e implementar estrategias tendientes a la prevención del acoso y la violencia por razón de género en la comunidad universitaria.
- b) Promover en la comunidad universitaria la disposición para denunciar los casos de acoso y violencia por razón de género.

- c) Establecer la ruta de atención ante la denuncia por acoso y/o violencia por razón de género.
- d) Prestar a la víctima todo el acompañamiento debido, conforme a los lineamientos establecidos para ello y los recursos con los que cuente la Corporación.
- e) Establecer, de ser necesario, medidas preventivas, inmediatas y temporales a fin de proteger a la/las persona/as afectadas.

ARTÍCULO 5º. Lineamientos Generales. Cualquier actuación que se presente en aplicación del presente protocolo se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.
- b) Durante todo el proceso se mantendrá la confidencialidad de los datos personales de la víctima y la información sobre los hechos. Sin embargo, esto no aplicará para el trámite de los procesos disciplinarios que se adelanten por la Corporación en virtud de los hechos denunciados ya que en ellos se hace uso de las versiones y/o declaraciones emitidas por personas identificables.
- c) La víctima, una vez conocidas las alternativas de manejo que podrá tener su caso, debe expresar su consentimiento para que al caso se le dé el trámite a que haya lugar. Sin embargo, Unicomfauca de oficio, podrá actuar cuando: 1. La víctima u otros miembros de la comunidad universitaria estén en riesgo. 2. Un menor de edad esté involucrado. 3. A solicitud de una autoridad competente.
- d) Toda actividad desplegada deberá propender por el bienestar físico, emocional y psicosocial de la víctima, así como por el respeto de sus derechos fundamentales.
- e) En todo caso, se respetará la facultad que le asiste a la víctima de aceptar o no el apoyo ofrecido y/o emprender acciones legales en contra del/los presunto/s agresor/es.
- f) Al recibir la denuncia se mantendrá el principio de buena fe, por lo que no se puede cuestionar, emitir juicios, culpabilizar, indagar sobre asuntos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida, practicar pruebas innecesarias o ilícitas, entre otras. Así mismo, se debe velar por el respeto de los derechos de los demás involucrados y/o presuntos agresores o terceros.
- g) Las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a denuncias de acoso y/o violencia por razón de género, bajo ningún precepto sustituyen los mecanismos legales y médicos que deben activarse de conformidad con la legislación colombiana.
- h) La Corporación llevará un registro de las denuncias presentadas, así como de las actuaciones institucionales realizadas para cada caso y para la comunidad en general en ejecución de lo dispuesto en este protocolo.

ARTÍCULO 6º. Ruta de atención en casos de acoso y/ o violencia por razón de género. La ruta a seguir cuando se esté ante una conducta que conlleve un acoso y/o violencia de género, se surtirá a través de las siguientes etapas:

12/11

PRIMERA ETAPA. Denuncia sobre la posible situación de acoso y/o violencia.

a) Personas autorizadas para denunciar y/o notificar un caso de acoso y/o violencia:

- La víctima.
- Un tercero autorizado por la víctima.
- Un tercero que conoce la situación, pese a que no cuente con la autorización de la víctima.

Cuando el hecho involucre a un menor de edad (víctima o victimario) es obligación de la Corporación informar a sus representantes legales.

b) Las denuncias podrán realizarse de manera presencial en:

- La Coordinación de Bienestar Universitario.
- Ante el Comité de Convivencia Laboral, cuando se trate de trabajadores de la Corporación.

La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita.

La víctima y/o afectado, sólo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Esta declaración será la que se lleve a todas las instancias, a menos que la víctima desee ampliar su declaración y/o complementarla.

En el evento en el que se esté tramitando un proceso disciplinario con ocasión de la denuncia interpuesta, la autoridad disciplinaria podrá solicitar a la víctima información adicional, sin desconocer o vulnerar derecho alguno de la víctima.

Si la denuncia es informada a una instancia diferente a las ya señaladas, es obligación de ésta poner en conocimiento de manera inmediata la situación a las instancias designadas para ello, guardando la confidencialidad debida.

Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

SEGUNDA ETAPA. Estudio y análisis del caso.

Después de recibir la denuncia y/o notificación del presunto acoso y/o violencia por razón del género, se procederá al análisis de la situación así:

a) Se identificarán las posibles personas involucradas en la situación (estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas, egresados, etc.) a fin de determinar el o los victimarios.

Si sólo la víctima hace parte de la Corporación, se le brindará todo el apoyo que ésta requiera y solicite conforme a lo estipulado en el presente Protocolo.

Si sólo el o los victimarios son quienes hacen parte de la Corporación, en cualquiera de las calidades ya descritas, las medidas que tome la Corporación estarán sujetas a los resultados de los procesos judiciales.

Si tanto la víctima y el victimario hacen parte de la comunidad, se le brindará a la víctima el apoyo y acompañamiento y se dará apertura al proceso disciplinario respecto del o los victimarios, sin perjuicio de las acciones legales a las que haya lugar.

- b) Se evaluará el nivel de riesgo al que está expuesta la víctima y/o afectada y se establecerán, si a ello hay lugar, medidas preventivas que puedan tomarse. Entre ellas y sin perjuicio de las demás, se podrá dar una orientación psicológica o judicial inmediata o se podrán ajustar razonablemente las condiciones académicas o laborales de la víctima y/o afectada, de tal manera que pueda cumplir con sus responsabilidades, así como realizar recomendaciones de seguridad preventiva.

TERCERA ETAPA. Remisión a las áreas de apoyo de la Corporación. Una vez analizada la situación, el equipo de Bienestar Institucional definen las acciones que se deben seguir, entre las cuales están:

- a) Orientación psicológica, la cual se brindará por parte del psicólogo de la Corporación, previa aceptación de la víctima.
- b) Orientación jurídica, la cual estará a cargo del Asesor Jurídico de la Corporación, previa aceptación de la víctima.
- c) Intervención por el área de Bienestar Institucional, la cual se realizará cuando la denuncia señala como victimarios a uno o varios estudiantes de la Corporación y se realiza con el fin de que las acciones contra la víctima terminen. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta.
- d) Las demás que se consideren por el área de Bienestar Institucional y/o el Comité de Convivencia laboral según sea el caso.

CUARTA ETAPA. Remisión a entidades externas.

- a) En caso de violencia sexual, se debe direccionar a la víctima para que acuda al servicio de urgencias para que reciba una atención médica integral.
- b) Si la víctima es menor de edad, aparte de informar de manera inmediata a sus representantes legales, la Corporación informará la situación al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o a la entidad que haga sus veces.
- c) Si se evidencia que la situación de acoso o violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso o es víctima de violencia, indistintamente de si se trata de un menor o mayor de edad, la Corporación informará a las autoridades competentes.

QUINTA ETAPA. Apertura de procesos disciplinarios. Si hay lugar a ello, la apertura y trámite del proceso disciplinario cuando el o los victimarios sean estudiantes de la Corporación, se atemperará a lo señalado en el Reglamento Estudiantil vigente. Para el caso de los trabajadores de la Corporación a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo.

La carga de la prueba dentro de estos procesos estará a cargo del o los victimarios. No obstante, el recaudo y práctica de la prueba dentro del proceso disciplinarios, estará a

cargo de la autoridad disciplinaria competente, quien para estos casos deberá actuar con la debida diligencia.

SEXTA ETAPA. Seguimiento. El área de Bienestar Institucional deberá:

- a) Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas, si estas fueron decretadas.
- b) Realizar un seguimiento de la remisión realizada tanto a las áreas de apoyo de la Corporación como a las entidades externas.
- c) Llevar un registro de las denuncias presentadas, así como de las actuaciones institucionales realizadas para cada caso.
- d) En todo caso, llevar un registro de todas las actuaciones realizadas en pro de la prevención de este tipo de acoso y de violencia.

SEPTIMA ETAPA. Cierre del caso. Se presentará cierre del caso cuando:

- a) Cuando las áreas de apoyo interno o externo activadas hayan completado sus procesos.
- b) Cuando la víctima tome la decisión de retirar la denuncia y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- c) Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad universitaria.

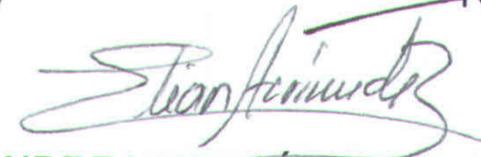
ARTÍCULO 7º. Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán a los veintiséis (26) días del mes de julio de dos mil diecinueve (2019).


JAMES VIDAL RIVERA
Presidente (e)


ISABEL RAMÍREZ MEJÍA
Rectora


ELIANA ANDREA HERNÁNDEZ BARRERA
Secretaria General

• **Referencias**

- Ley 1257 de 2008. Ley 1620 de 2013.
- Sentencia T-239/18. Referencia: Expediente T-6.617.263. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, D. C., veintiséis (26) de junio de dos mil dieciocho (2018).
- Protocolo de vigilancia en salud pública. Violencia de género y escolar. Obtenido de <http://www.ins.gov.co/lineas-de-accion/Subdireccion-vigilancia/sivigila/Protocolos%20SIVIGILA/PRO%20Violencia%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012. <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Documents/prevencion-embarazo/Resolucion-0459-2012-ruta.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos de la política de educación superior inclusiva. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf
- Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales - Universidad Nacional.
- Protocolo de atención en casos de violencia y acoso - Universidad Externado de Colombia.
- Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género - Universidad de los Andes.