CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA - UNICOMFACAUCA
CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO NÚMERO 024 DE 2022
(Diciembre 22 de 2022)

Por medio del cual se actualiza el Protocolo por el cual se adoptan y aplican medidas para la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género en la Corporación Universitaria Comfacauca – Unicomfacauca.

El Consejo Superior en ejercicio de sus funciones legales y

CONSIDERANDO

Que la Corporación Universitaria Comfacauca - Unicomfacauca, en ejercicio de la autonomía universitaria que le asiste, y con miras a propender por la garantía de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia como está la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud y libertad sexual, mediante Acuerdo No. 015 de 2019, expidió el Protocolo para la prevención, e intervención en caso de acoso y/o diversas formas de violencia por razón de género.

Que la Corporación Universitaria Comfacauca – Unicomfacauca, alineada con los direccionamientos emitidos por el Gobierno Nacional, reconoce la necesidad de actualizar los lineamientos para la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

En mérito de lo expuesto, se

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. Actualizar 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 para la prevención, detección y/o atención de acoso, violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género 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".

h) **Violencia sexual cibernética:** implica compartir, divulgar o reproducir, por cualquier medio de difusión, analógica o digital, registros documentales como imágenes, audios o videos íntimos o de contenido sexual, sin el consentimiento de la víctima, independientemente de que dichos registros hayan sido obtenidos con o sin autorización de su titular.

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, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

b) Determinar los lineamientos institucionales a seguir en caso de situaciones de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

ARTÍCULO 4º. Objetivos Específicos:

a) Diseñar e implementar estrategias tendientes a la prevención del acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
b) Promover en la comunidad universitaria la disposición para denunciar los casos de acoso violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
c) Establecer la ruta de atención ante la denuncia por violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.
d) Prestar a la/s víctima/s 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. En cualquier actuación que se presente en aplicación del presente Protocolo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se propenderá por la salvaguarda de la protección y garantía de los derechos fundamentales; por brindar una atención integral; por la celeridad e imparcialidad; por la no revictimización; y, por el establecimiento de medidas preventivas si a ello hay lugar.
b) En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.
c) 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.
d) 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, Unicomfacauca 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.
e) Toda actividad desplegada deberá propender por el bienestar físico, emocional y psicosocial de la víctima, así como por el respeto de sus derechos fundamentales.
f) 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.
g) 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.
h) 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.

i) 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. ALCANCE DEL PROTOCOLO. En el presente se establecen disposiciones, lineamientos y/o estrategias en general que propenden por la prevención, detección y atención de las violencias de género.

a. Prevención de las violencias de género.

- Se realizarán acciones pedagógicas orientadas a la comunidad universitaria, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo.
- Se realizarán campañas de sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria, para la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación, fomentando una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.
- Se desarrollarán eventos, talleres y charlas para promover la cultura de prevención de violencias de género o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- se diseñarán metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que la comunidad universitaria está expuesta y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- Se tendrán en cuenta las inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores, personal administrativo y de apoyo, según lo previsto en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el decreto 753 de 2019.

b. Detección de las violencias de género.

Sin perjuicio de las conductas descritas en el artículo 2do, se entenderán además las siguientes actuaciones, como conductas inequívocas de episodios de violencia de género en los diferentes comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales y/o patrones de repetición de acciones violentas: Humillaciones, uso de palabras o conductas ofensivas, uso de poder para ejercer control, chantajes, amenazas y/o intimidación, bromas hirientes, ridiculizar, etc.

Las conductas descritas, no limitan, la tipificación de alguna conducta que, a juicio de las autoridades académicas y/o el empleador, según corresponda, se consideren violencia de género.

c. Atención de las violencias de género

- Se realizará acompañamiento psicológico desde el área de Bienestar Institucional, a las personas afectadas por violencias de género.
- Se realizarán las remisiones a que haya lugar con entidades externas.
- Se brindarán, si a ello hay lugar, medidas preventivas de carácter administrativo y/o académico a las personas afectadas.
- Se brindará una orientación jurídica, en donde se indicarán los derechos de la persona afectada, así como los mecanismos disponibles para su garantía y protección.

- Se indicarán los servicios dispuestos para la protección de sus derechos en el ámbito interno y externo de la Corporación.

ARTÍCULO 7º. PLAN DE TRABAJO. De manera anual la Corporación, a través de su área de Bienestar Institucional, estructurará un plan de trabajo, el cual se entiende hace parte integral del presente Protocolo, en el cual se incluirán indicadores, metas u objetivos necesarios para medir cuantitativa y cualitativamente el avance, implementación, seguimiento y monitoreo a las acciones tendientes a la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

ARTÍCULO 8º. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO. La ruta a seguir cuando se esté ante una conducta que conlleve un acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, se surtirá a través de las siguientes etapas:

PRIMERA ETAPA. Denuncia y atención inicial.

a. Denuncia sobre la posible situación de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

a) Personas autorizadas para denunciar y/o notificar un caso de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género.

- 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. En este caso, se deberá comunicar de inmediato a la presunta víctima para que ratifique la denuncia, de forma verbal o escrita, lo anterior con el fin de hacer efectiva la aplicación del Protocolo. Si la presunta víctima se niega a ratificar, se dejará constancia, y solo se podrá hacer seguimiento y realizar actuaciones preventivas, salvo que deba actuar de oficio.

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.

b. Atención Inicial.

El área de psicología de Bienestar Institucional, brindará esa atención inicial a la persona afectada, y documentará suficientemente los hechos que serán base de las siguientes actuaciones de remisión a las instancias disciplinarias o legales. Se indagará sobre su

ubicación, espacio temporal y otros elementos relevantes sobre lo sucedido, datos de identificación y contacto de las personas afectadas, así como de las personas presuntamente implicadas, autores o testigos.

Se realizará el cierre de esta atención inicial, informando sobre los pasos siguientes, los tiempos y los mecanismos de contacto. Se registrarán los medios a través de los cuales la persona afectada prefiere ser contactada, que pueden no coincidir con los reportados institucionalmente.

Antes del cierre, se firmará por el afectado el consentimiento informado sobre el uso de los datos personales o que se refieran a los hechos, a fin de realizar los reportes a que haya lugar a las autoridades internas para adelantar los respectivos procesos disciplinarios o autoridades judiciales o entes gubernamentales según sea el caso.

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, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en 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 victima 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. Los casos críticos serán remitidos a la entidad prestadora de servicio en salud.
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 victima 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.

El área de Bienestar Institucional, establecerá mecanismos de direccionamiento, cooperación y/o coordinación con las instituciones intersectoriales para la activación de las Rutas de Atención externas según sea el caso, con entidades como la Fiscalía General de la Nación, las instituciones del sector Salud como la Secretaría de Salud departamental, distrital o municipal, Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud, EPS e IPS, la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Medicina Legal, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, las Comisarías de Familia, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las Personerías municipales, Alcaldías, Gobernaciones, entre otras. Esta información, lugares de atención y/o líneas de contacto, se actualizarán de manera semestral y se darán a conocer tanto a las personas afectadas como a la comunidad en general.

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.

Se realizará remisión al sector salud, de las personas afectadas por hechos de violencias de género, especialmente violencia sexual, que han sido reportados con mucha posterioridad a su ocurrencia, orientada a la Atención en salud mental, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y otras secuelas de los hechos violentos que requieran atención médica y/o tratamiento.

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 los 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.

SÉPTIMA 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 9º. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN. El presente Protocolo, será objeto de seguimiento y actualización (si a ello hay lugar), de manera anual con cierre a cada vigencia.

El área de Bienestar Institucional en conjunto con la Secretaría General, realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo de manera anual, con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia en la prevención, detección y atención de acoso, violencia y/o cualquier tipo de discriminación basada en género, así como su actualidad respecto a cumplimiento de nuevas normativas y/o lineamientos.

ARTÍCULO 10º. Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, a los veintidós (22) días del mes de diciembre de dos mil veintidós (2022).

MARISOL VELASCO CHAGUENDO
Presidente (E)

ELIANA ANDREA HERNANDEZ B.
Secretaria General