

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO – UNINPAHU

RECTORÍA

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2022

15 de diciembre de 2022

Por la cual se establece la actualización del Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y de Género en UNINPAHU

El Rector de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO - UNINPAHU**, en uso de las atribuciones conferidas por la ley y por los Estatutos, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 28 de los Estatutos dispone que le corresponde al Rector dirigir académica, administrativa y financieramente a la Institución, de conformidad con las políticas y decisiones de la Asamblea y el Consejo Superior.

Que el numeral 18 del artículo 29 de los Estatutos establece dentro de las funciones y atribuciones del Rector, la de suscribir las resoluciones y documentos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Que por medio de la Resolución rectoral No. 007 del 10 de mayo 2022, la Fundación Universitaria Para el Desarrollo Humano – UNINPAHU, adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención a casos de Violencia Sexual y de Género y creó la Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento a casos de Violencia Sexual y de Género, en atención a lo consagrado en la Constitución Política de 1991 en su artículo 13 Título II, la Ley 248 de 1995, la Ley 599 de 2000, la Ley 906 de 2004, la Ley 1146 de 2007, la Ley 1236 de 2008, la Ley 1257 de 2008, la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, el Decreto 1421 de 2017, artículo 2.5.3.3.1 del Ministerio de Educación Nacional, las Sentencias de la Corte Constitucional, T-131 de 2015, T-239 de 2018, T- 426 de 2021 y T-061 de 2022.

Que, mediante la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional fijó *“Los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación basada en Género en las Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de los protocolos en el marco de las*

acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural” y en su Artículo 1. Señaló, “Las Instituciones de Educación Superior deberán adoptar protocolos en los cuales se incorporen los “Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural”, fijados mediante la presente resolución y que hacen parte integral de la misma”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y de Género en UNINPAHU, documento anexo a la presente resolución y que hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: Las disposiciones del Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y de Género adoptado mediante Resolución 007 de 2022 de Rectoría que no fueron objeto de actualización permanecen vigentes en el documento anexo.

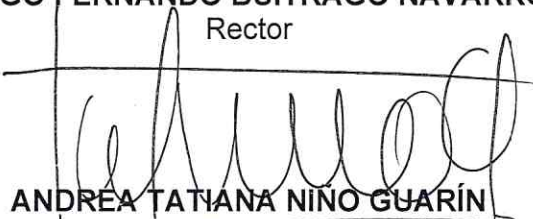
ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en de Bogotá, D. C., a los quince (15) días del mes de diciembre de dos mil veinte dos (2022).



DIEGO FERNANDO BUITRAGO NAVARRO
Rector



ANDREA TATIANA NIÑO GUARÍN
Secretario General

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL GÉNERO y DISCRIMINACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El protocolo para la prevención y atención de casos de violencia sexual, de género responde a la misión de UNINPAHU, de formar personas integrales, impactar positivamente la realidad social y contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible de la nación.

En este sentido, el presente protocolo se estructura con el fin de orientar las acciones de promoción de una cultura institucional del buen trato, prevención y respuesta oportuna a posibles conductas de violencia sexual, de género o discriminación, atendiendo principalmente a lo establecido en los artículos 11 y 13 de la Constitución Política de Colombia, la ley 1236 de 2008 y la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional.

II. CONTEXTO

La Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano - UNINPAHU, reconoce que, en el desarrollo de las relaciones interpersonales propias de las dinámicas de las instituciones, por diferentes razones pueden generarse situaciones que ponen en riesgo o afectan la dignidad e integridad física y emocional de las personas.

La realidad social del país muestra la recurrente aparición de conductas de violencia que se hacen más visibles conforme las relaciones son más jerarquizadas y dependientes. Al analizar este panorama desde las cifras, el Sistema Integrado de Información sobre violencias de género (SIVIGE), aportó como cifras a nivel nacional que, en el año 2019 se registraron 42.652 casos de violencia sexual, de los cuales un 86.53% fue hacia la mujer y el 13.47% restante, al hombre, siendo de las víctimas de manera mayoritaria infantes con un 30.77%. En violencia

intrafamiliar se registraron 82.299 casos, con un 77.91% de agresión a mujeres y un 22.09% a hombres, revelando mayor prevalencia en la etapa de la vida adulta con un 45.9%, por otro parte, se registraron 10.002 casos de violencia psicológica, siendo el 85.1% dirigida hacia las mujeres y un 14.9% a los hombres. Finalmente, en cuanto a casos de feminicidio, se registró una cifra de 226 con un porcentaje del 87.56% en mujeres de 18 a 59 años.

Durante ese mismo año, a nivel regional Bogotá, en violencia sexual se registraron 7.718 casos con un porcentaje de agresión a la mujer del 85.01% y un 14.99% al hombre; en violencia intrafamiliar el registro fue de 31.275 casos, siendo el 72.21% hacia a las mujeres y el 27.79% a hombres; en violencia psicológica se reportaron 1.010 casos, en los cuales la agresión a mujeres fue de 78.3% y el 21.7% restante al hombre y, por último, se reportaron 22 casos de feminicidio¹.

Con respecto a las estadísticas de la localidad de Teusaquillo, en la que se encuentra ubicada la institución UNINPAHU, según el Observatorio de la Salud de Bogotá, se registró un aumento de casos de violencia sexual, ya que en el año 2014 se habían reportado 40 casos, pero en el 2019 esta cifra llegó a 92 casos².

Ante este panorama, la Universidad, reafirma su compromiso con la formación integral, en donde los procesos de enseñanza-aprendizaje junto con las diferentes relaciones interpersonales que se dan en el ámbito de la institución, se fundamenten en el respeto integral del ser humano y su diversidad.

III. OBJETIVO

¹SIVIGE. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibWQ0NTA4NmEtMjdiYi00MmUyLWE4Y2YtMGU4NzYxNTBhY2EwliwidCI6ImE2MmQ2YzdiLTlmNTktNDQ2OS05MzU5LTM1MzcxNDc1OTRiYiIsImMiOiR9>

² Secretaría Distrital de Salud- Observatorio de Salud de Bogotá. <http://saludata.saludcapital.gov.co/osb/>

El presente protocolo tiene como objetivo definir el marco de actuación de la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano- UNINPAHU en torno a la promoción del buen trato, la prevención y atención en casos de violencia sexual, de género y discriminación, teniendo en cuenta los límites institucionales y las funciones de la Universidad respecto a este tipo de violencias, en beneficio de toda la comunidad académica, que respondan positivamente a la realidad social y ayuden en la búsqueda permanente del bienestar de toda la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar el derecho a vivir una vida libre de violencias, concibiendo a la IE como un espacio seguro y libre de acoso.

IV. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El presente protocolo será aplicable bajo los siguientes dos elementos:

1. A la totalidad de las relaciones interpersonales de carácter horizontal o vertical, descendente o ascendente, que se generen entre los siguientes integrantes de la comunidad educativa:
 - Personal directivo
 - Personal académico.
 - Personal administrativo.
 - Estudiantes en cualquier modalidad y programa.
 - Padres de familia en el caso de que los estudiantes sean menores de edad.
 - Estudiantes de programas de movilidad.
 - Personal vinculado por medio de contratos de prestación de servicios.
 - Terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizaste suceda dentro de las instalaciones de la Universidad.

2. Si el hecho ocurre en los siguientes espacios:
 - Espacios físicos abiertos o cerrados de la universidad.

- Espacios virtuales institucionales, redes sociales, correo electrónico, entre otros espacios de comunicación virtual.
- Espacios externos a la universidad en donde tengan lugar, actividades académicas, deportivas institucionales, prácticas académicas, pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación o de trabajos de grado o tesis que vinculen a la comunidad con el que hacer de UNINPAHU.

V. DEFINICIONES

Para el desarrollo de este protocolo, la institución se acoge a los siguientes conceptos que darán soporte a su aplicabilidad.

Violencia y Acoso: En primer lugar, se hace una presentación del concepto más reciente sobre violencia y acoso propuesto por la OIT 190 (2019), que lo define como, “...un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género³”.

Tipos de Acoso

Las conductas de acoso generalmente surgen de una relación de subordinación, sin embargo, se pueden presentar diferentes formas:

- a) *Acoso descendente:* Se genera por una persona que ocupa una posición a la que la víctima se encuentra subordinada.
- b) *Acoso horizontal:* Se trata de acoso entre personas que ocupan un mismo nivel jerárquico.

³ Violencia y acoso en el trabajo: un estudio a partir del Convenio 190 de la OIT. <https://n9.cl/wogr0>

- c) *Acoso ascendente*: Se trata de una situación de acoso de una persona hacia otra que ocupa una posición superior.
- d) *Interseccionalidad*: Se trata de situaciones de acoso que se generan entre personas entre las cuales no existen relaciones de subordinación e igualmente no se encuentran en un rango de nivel similar.

Formas de Acoso y Violencia

Acoso Sexual: En el ámbito universitario es definido como la *"Práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del agresor. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo implica el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas y étnicas entre otras posiciones de subalternidad social"*.⁴

Acoso escolar: Cualquier tipo de maltrato o agresión psicológica, verbal o física que se adelante dentro del ámbito estudiantil, no necesariamente dentro de las aulas, en donde los estudiantes involucrados comparten el espacio, derivado de las relaciones propias de su rol, así como cualquier tipo de conducta legalmente considerada como tal.⁵

⁴¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?. Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. <https://books.scielo.org/id/2946x/pdf/larrea-9789978106211.pdf>

⁵ ACOSO ESCOLAR EN UNIVERSIDADES. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 20, núm. 3, pp. 266-274, 2015

<https://www.redalyc.org/journal/292/29242800003/html/>

Acoso físico o stalking: Perseguir de manera constante e invasiva a la víctima con la finalidad de establecer un contacto contra la voluntad de ella. Se desarrolla con conductas no taxativas, como espiar a la víctima, seguirla, realizar llamadas telefónicas o intentos de contacto, amenazarla, conductas violentas.⁶

Ciber acoso o ciber: El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación y la información. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.⁷

Otros tipos de acoso: Toda conducta discriminatoria relacionada con temas raciales o étnicos, religiosos, diversidad sexual, diversidad funcional, o convicciones, así como cualquier tipo de conducta discriminatoria y en general que atente o pueda atentar contra la dignidad de la persona.

Violencia de género: En concordancia con lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, se entiende la violencia ejercida contra la mujer como “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”.⁸

Violencia sexual: Según la OMS, hace referencia a todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados de una persona a otra, sin importar el tipo de relación existente o ámbito en el que se presente, mediante el uso de la fuerza física o la intimidación psicológica.⁹

⁶ El stalking como nueva forma de acoso. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133348/TFG_nezbairipardillo.pdf

⁷ Campaña el Ciberacoso: Qué es y cómo detenerlo. <https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo#:~:text=Ciberacoso%20es%20acoso%20o%20intimidaci%C3%B3n,o%20humillar%20a%20otras%20personas.>

⁸ Ley 1257 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

⁹ Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. (2003). https://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/Violencia_2003.htm

Violencia intrafamiliar: “Todo acto de violencia física, verbal o psicológica que se comete por uno o más miembros de la familia, contra uno o más miembros de dicha unidad familiar”.¹⁰

Violencia económica: Forma de control y de manipulación que se puede producir en la relación de pareja, a nivel familiar o por condiciones de género en el ámbito laboral que se muestra a través de la falta de libertad que el agresor ofrece a la víctima en la realización de gastos necesarios para cubrir sus necesidades, logrando una relación de dependencia y sometimiento.¹¹

Violencia psicológica: Acto que pretende generar en la persona sentimientos de inferioridad mediante conductas persistentes de intimidación, miedo, manipulación, agresiones verbales, entre otras, sin contacto físico, ocasionando daños en su integridad emocional y psicológica, produciendo alternaciones en su percepción y conducta, generando consecuencias no solo en la víctima directa, sino también a terceros, e inclusive, al victimario.¹²

Feminicidio: Asesinato de una mujer en razón a su género, existen cuatro categorías que establece la ONU: (i) feminicidio de pareja íntima, (ii) feminicidio de familiares, (iii) feminicidio por otros conocidos y (iv) feminicidio de extraños, todas estas categorías involucran violencia contra la mujer.¹³

¹⁰ Defensoría del pueblo. (2016). <http://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Plegable-Violencia-intrafamiliar.pdf>

¹¹ Noticia – El Economista. (2018). <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/La-violencia-economica-y-patrimonial-el-enemigo-invisible-20180307-0117.html>

¹² La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200007.

¹³ Organización de las Naciones Unidas- ONU. <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/violencia-contras-las-mujeres/feminicidio>

VI. PRINCIPIOS DE LA ATENCIÓN

A continuación, se describen los principios orientadores del presente protocolo y que, a su vez están soportados por el enfoque de derechos humanos, interseccional y de género:

- a. *Confidencialidad*: Manejo oportuno y de manera reservada de la información suministrada dentro de la Institución y en cada uno de sus procesos.
- b. *Objetividad*: Imparcialidad en la toma de cada una de las decisiones dentro de la institución.
- c. *Eficiencia*: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función o un proceso oportunamente maximizando los recursos y personal disponible.
- d. *Eficacia*: Capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción.
- e. *Principio de Igualdad*: Derecho que propugna el trato igualitario de las personas ante situaciones iguales y favoreciendo un trato distinto ante situaciones desiguales, con el fin de mitigar cualquier tipo de discriminación.
- f. *Acción sin daño*: Enfoque ético basado en optar por un tratamiento en la que se evite el daño, como obligación moral, en búsqueda de reflexionar constantemente y de manera crítica sobre los principios, consecuencias e impactos que pueden conllevar la intervención a realizar.
- g. *Pertinencia social*: Grado de correspondencia que debe existir entre las necesidades sociales y las necesidades particulares de nuestra Institución.
- h. *Dignidad humana*: Valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad.
- i. *Respeto*: La consideración y valoración especial que se le tiene a alguien incluso algo, al que se le reconoce valor social o especial deferencia dentro de la Institución

VII. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN

Para la implementación de este protocolo se definen las tres líneas estratégicas de acción que, desde una mirada propia de la atención basada en la promoción de entornos seguros, busca eliminar toda manifestación dirigida al acoso, la violencia de género o la discriminación y las cuales se describen a continuación:

I. Atención primaria, centrada en la Promoción

Este nivel de atención tiene como fin, generar y hacer sostenible dentro de UNINPAHU, una cultura de paz, basada en el respeto y la igualdad, libre de espacios para conductas de acoso, violencia de género o discriminación.

Acciones concretas

Sensibilización: se refiere a aquellas acciones dirigidas a generar conciencia colectiva y actitud de rechazo fundamentado hacia conductas o manifestaciones de cualquier tipo de acoso y violencia de género en la comunidad educativa.

Concientización: Desarrollo de acciones (campañas, talleres, charlas, foros) sobre temas específicos relacionados al acoso o la violencia de género, dirigidas a grupos concretos con el fin de mejorar la conciencia colectiva sobre el tema.

Acciones de difusión: Se refiere al uso y aprovechamiento de todos los canales de comunicación dispuestos por la Universidad por medio de los cuales se desarrollan todas las acciones dirigidas a promover una el respeto y una cultura del buen trato, así como a compartir información necesaria sobre temas de acoso y los mecanismos y procedimientos establecidos para su atención.

Formación: Dirigida a grupos concretos de la población universitaria, tendiente a realizar actividades de formación sobre igualdad, respecto, derechos fundamentales y temas de naturaleza similar.

Investigación: se refiere al desarrollo de investigaciones que se dirijan a conocer, comprender y atender el fenómeno del acoso, violencias basadas en género y discriminación en la Universidad.

Estas acciones serán propuestas por la Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento de casos de casos de violencia sexual y de género en sesión ordinaria y ejecutadas por el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento en articulación con las áreas administrativas y académicas que componen la Universidad.

II. Atención secundaria, centrada en la Prevención

Tiende a la adopción de una cultura institucional de la información, que mediante el análisis de datos y el desarrollo de actividades y servicios de orientación y sensibilización, favorezcan la identificación de situaciones de riesgo de eventuales casos de acoso, violencia de género o discriminación al interior de la UNINAPHU.

Acciones concretas

Análisis de datos e información: Analizar la presencia e incidencia de conductas de acoso y otros tipos de violencia de género al interior de la Universidad, identificando problemáticas asociadas y su relación con los riesgos de deserción y desempeño académico o laboral. Así mismo, la realización de estudios sobre ambiente o clima en el escenario universitario, dentro y fuera del aula.

Promoción de servicios de orientación: promover el servicio individual y grupal para la consulta y asesoría sobre temas relacionadas al acoso y otras formas de violencia de género y discriminación.

Estas acciones serán presentadas propuestas por la Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento de casos de casos de Violencia Sexual y de Género en sesión ordinaria y ejecutadas por el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento en articulación con las áreas administrativas y académicas que componen la Universidad.

3. Atención Terciaria, centrada en la atención a casos de denuncia

Se ejecuta ante la existencia de una denuncia o queja o de una actuación sospechosa de acoso, violencia de género o discriminación, que dan origen a la activación propia de la ruta de atención institucional en casos específicos. Lo anterior, sin perjuicio del procedimiento de atención por parte del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con su reglamento y competencia legal.

Estas acciones serán atendidas inicialmente por el servicio de Consejería y orientación de Bienestar Universitario y el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento.

Consideraciones generales

- a) Los integrantes de la comunidad universitaria son responsables de poner en conocimiento de las instancias respectivas señaladas en este protocolo, los eventuales casos de acoso sobre los que tengan conocimiento.
- b) Toda persona que presente una queja ante las instancias correspondientes de la Universidad por acoso, discriminación u otro tipo de violencia basada en género, tiene el derecho de ser escuchada y a recibir respuesta, bajo un análisis previo, objetivo y riguroso.
- c) La participación de cualquier persona dentro del procedimiento establecido en este protocolo debe basarse en la buena fe y la efectiva búsqueda de la verdad.

III. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

1. ***Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento de casos de Violencia Sexual y de Género:*** creada mediante resolución rectoral Numero 007 de 2022. La comisión tiene las funciones de:
 - Conceptuar, proponer, recomendar, acompañar y coordinar la prevención, identificación y acción en casos de violencia sexual, de género o discriminación en la institución.
 - Elaborar un plan de trabajo anual detallando las acciones a desarrollar para la prevención, identificación y acción en casos de violencia sexual, de género o discriminación en la institución.
2. ***Servicio de consejería y orientación de Bienestar Universitario:*** Es la instancia responsable de la atención inicial de cualquier caso de denuncia y quien acompaña todo el proceso de atención psicosocial a lo largo del proceso.
3. ***Equipo de recepción, escucha y acompañamiento:*** El Equipo de Recepción, Escucha y Acompañamiento está conformado por el decano (a) de la facultad a la cual está adscrita la persona afectada o el director (a) de talento humano, según corresponda; el director (a) o delegado del área jurídica y el director de bienestar. Acompaña el equipo, el profesional de psicología que realizó la atención inicial del caso.

Las Principales tareas del equipo de recepción, escucha y acompañamiento son las siguientes:

- Recibir y atender como institución, el reporte de hechos asociados a VSGyD y activar el Comité Disciplinario como respuesta a la queja recibida.

- Favorecer los espacios seguros de expresión y comprensión emocional, a través de una escucha activa a la persona victimizada, promoviendo un espacio de confianza, para reducir el riesgo de revictimización como resultado de los procedimientos, instancias o demás aspectos administrativos propios de UNINPAHU.
- Orientar a la persona victimizada sobre las acciones de acompañamiento establecidas en el presente protocolo, como lo son la asesoría psicológica, el acompañamiento académico, la orientación jurídica, el inicio de un proceso sancionatorio o del proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo, de acuerdo con su voluntad y necesidades.
- Solicitar y recaudar ante cualquier instancia de la Universidad, soportes que sirvan de evidencias sobre los hechos o los efectos de la conducta o conductas victimizantes (documentos, videos, audios, declaraciones, testimonios, entre otros). Esta información será solicitada atendiendo las normas de habeas data y con destino al Comité Disciplinario para las decisiones a que haya lugar.
- Consolidar el material probatorio, así como también emprender acciones o medidas que eviten la revictimización.
- Definir, coordinar y gestionar con las instancias correspondientes la toma de medidas provisionales para proteger y respetar los derechos y garantías de la persona victimizada.
- Presentar al Comité disciplinario, informe de los hechos victimizantes que involucren la posible responsabilidad de la persona investigada con base en las pruebas recolectadas.
- El equipo de recepción escucha y acompañamiento deberá realizar un informe semestral sobre el número casos y su gestión respetando la confidencialidad de las personas involucradas.
- Realizar el registro de los casos de denuncia, teniendo como base todos los datos sociodemográficos de los implicados (víctima y victimario): sexo, género,

- orientación sexual, vinculación con la Universidad, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional, procedencia, entre otros.
- Consolidar y custodiar el material probatorio en torno a las situaciones denunciadas.
 - Otras acciones que sean necesarias para garantizar los principios de este protocolo y evitar la revictimización y la repetición de estas situaciones en la Universidad.
 - Este equipo, acompañará tanto el proceso de atención integral, como el disciplinario y/o de medidas formativas-complementarias con enfoque restaurativo, definidas por el Comité Disciplinario, para así garantizar que no se incurra en hechos revictimizantes en cualquier instancia que contempla el protocolo.

4. *Comité Disciplinario de facultad*

Es el cuerpo colegiado responsable de investigar, analizar y definir, a la luz del reglamento estudiantil, las sanciones o medidas formativas a aplicar ante la presencia de conductas no deseadas por parte de la comunidad estudiantil, dentro de las cuales se consideran el acoso u otro tipo de violencias de género y discriminación.

5. *Área de Gestión del talento Humano*

Es el área responsable de investigar y analizar y definir, a la luz del reglamento interno de trabajo, el código sustantivo de trabajo y demás normas nacionales, las sanciones o medidas formativas a desarrollar con el personal administrativo y docente, ante la presencia de cualquier tipo de acoso, violencia sexual o discriminación.

6. *Comité de convivencia laboral*

Es el cuerpo colegiado que tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. Procura promover relaciones laborales

propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la UNINPAHU, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, sensibilización, capacitación y vigilancia periódica sobre estos temas.

A este Comité, serán direccionados los casos que, dentro del proceso de recepción, escucha y acompañamiento, sean considerados como situaciones de posible acoso laboral y que por esta característica no correspondan al marco de actuación del presente protocolo.

VIII. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE DENUNCIA

A continuación, se describen las siete etapas que contempla la ruta así:

1. Puesta en conocimiento del caso y atención inicial.
2. Reporte del caso al Equipo de Recepción, Escucha y Acompañamiento.
3. Investigación del caso.
4. Definición de medidas de atención integral.
5. Establecimiento de medidas formativas y/o disciplinarias.
6. Retroalimentación.
7. Seguimiento de caso.
8. Cierre de caso y elaboración de informe.

1. Puesta en conocimiento del caso.

Cualquier integrante de la comunidad Universitaria, que en calidad de sujeto o testigo de cualquier conducta que pueda ser considerada acoso, violencia o discriminación, tiene el compromiso de colocar en conocimiento de la Universidad, por medio de los siguientes canales:

- De forma presencial, en el área de Bienestar Universitario con el profesional en psicología encargado del acompañamiento, o quien haga sus veces.

- De forma virtual por medio del correo electrónico institucional
bienestar@uninpahu.edu.co

Es importante aclarar que no se dará trámite a anónimos o a manifestaciones irrespetuosas, ofensivas, con lenguaje inapropiado o amenazante.

Si los hechos son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este artículo, aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata.

1.1. Atención inicial

- De acuerdo con la información del reporte recibido y las condiciones psico emocionales presentes en la persona al momento de establecer la denuncia, el profesional de psicología de Bienestar Universitario que atienda el caso brindará orientación, atención primeros auxilios psicológicos o intervención en crisis, según corresponda, a fin de facilitar la activación de la ruta.
- Con el fin evitar la revictimización, se procurará que una sola persona del equipo tenga conocimiento detallado del caso y sea quien active la ruta de atención, minimizando el proceso al máximo y pretendiendo el restablecimiento de su condición emocional.
- En caso de que el caso de denuncia corresponda a una persona menor de edad, tanto la atención inicial como las demás fases del proceso, deberá realizarse con presencia y autorización de la persona mayor de edad que figure como acudiente.
- El profesional en psicología que realice la atención inicial debe diligenciar el consentimiento informado en el cual la persona afectada autoriza la activación de la ruta y confirma su conocimiento sobre las personas o áreas de la institución que intervendrán en la resolución del caso y las posibles acciones a las que se puede dar lugar como resultado del proceso de atención establecido en el presente protocolo.

- Cuando el reporte del hecho victimizante sea realizado por un tercero, el profesional debe contactar a la persona señalada como presunta afectada y solo podrá iniciar el procedimiento de activación de la ruta si esta da su consentimiento.
- En caso de que la persona afectada se niegue a firmar el consentimiento informado o manifieste su intención de no activar el protocolo, el profesional que atienda el caso debe garantizar el diligenciamiento del formato de desistimiento informado. En este sentido es de vital importancia tener presente, que, aunque la persona no desee denunciar, el área de bienestar debe realizar el proceso de acompañamiento, orientación y seguimiento del caso.
- En caso de que el profesional identifique un hecho de violencia sexual, debe remitir a la víctima al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera, las cuales se describen en el apartado de atención integral.
- De igual forma, si no se logra contacto con la persona victimizada o esta no desea iniciar un proceso, el profesional puede reportar el caso al Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, quien podrá indagar sobre los hechos para determinar si hay otras personas afectadas o pruebas que ameriten la apertura de un caso.

2. Reporte de caso al Equipo de Recepción, Escucha y Acompañamiento

Compete al profesional de psicología que atienda el caso, además de las acciones anterior mente descritas, reportar el caso a las siguientes instancias, según corresponda:

- a) Si la persona que coloca la denuncia (afectada o testigo) es un estudiante, debe reportarlo al decano (a) de la facultad a la cual se encuentra adscrito.

- b) Si la persona que coloca la denuncia (afectada o testigo) es un docente colaborador del área administrativa, debe reportarlo al líder del área de talento humano.

El reporte debe ser realizado vía correo electrónico a las cuentas institucionales con el debido informe de la atención inicial y demás documentos que puedan respaldar tanto la denuncia como la atención inicial realizada.

4. Investigación del caso

1. Una vez recibida la solicitud de activación de la ruta por parte del profesional en psicología del área de bienestar, el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, realizará las siguientes acciones:
2. Citar a la persona denunciante para ofrecer un espacio seguro y empático que facilite la escucha y el conocimiento a profundidad del caso.
3. Desarrollar otros espacios de entrevista con las personas que dentro de este encuentro puedan aparecer como testigos o pobres víctimas de los hechos denunciados.
4. Definir las acciones de acompañamiento integral en cada uno de los casos denunciados que representen un eventual caso de VSGyD.
5. Evaluar con fundamento en lo anterior, si se trata de un eventual caso de VSGyD.
6. En caso de que se concluya la inexistencia de un caso posible de VSGyD, esta decisión debe ser unánime por todo el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, elaborada por escrito y notificada a las personas involucradas en el caso.
7. En este punto el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, notificará a las instancias que considere competentes para la resolución del caso.

8. El Equipo de recepción, escucha y acompañamiento puede decidir no continuar con el proceso cuando:
 - No sea posible evidenciar con certeza los hechos denunciados.
 - Se identifique que la denuncia no corresponde o se enmarcan en el objeto del presente protocolo.
 - En el caso en el que la conducta obedezca a casos asociados a acoso laboral, el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, lo trasladara y notificara por escrito al Comité de Convivencia y a la persona afectada, para el proceso.
9. Es importante resaltar que el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento debe mantener la confidencialidad de los hechos que le sean puestos en conocimiento para proteger la identidad de las personas involucradas en el caso, para ello firmará documento de confidencialidad de los casos atendidos.

5. Atención integral

El Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, de manera articulada con las áreas de la Universidad que correspondan, pondrá a disposición de la persona afectada acciones desde tres dimensiones:

- a) **Acompañamiento y orientación psicológica:** concebido como un espacio confidencial no clínico, en donde se procura facilitar la expresión emocional y sensibilizar sobre los posibles impactos a nivel emocional y psíquico que los hechos denunciados han podido generar. Fortalecer los recursos individuales como las estrategias de afrontamiento y otros de carácter interpersonal como activación de redes de apoyo con los que cuenta la persona.
- b) **La orientación jurídica:** se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

- c) **Acompañamiento académico:** El Decano (a), como parte del Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona victimizada, articulará con los docentes de acompañamiento académico y otras áreas asociadas, las acciones dirigidas a reducir el riesgo de pérdida académica como resultado de la situación denunciada. Dentro de las acciones pueden considerarse las siguientes:
- Implementar cambios en los horarios de clases o en los cursos inscritos para asistir a las asignaturas involucradas en escenarios de violencia.
 - Suspendar temporalmente a los agresores entre tanto se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida.
 - Permitir el desarrollo de clases a través de medios virtuales o realizar labores en la modalidad de teletrabajo, según sea el caso.
 - Otras alternativas que no impliquen relacionamiento directo entre denunciado y denunciante.
 - Estas acciones podrán ser adelantadas desde el mismo momento en que el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento atiende el caso, sin que necesariamente se haya surtido el proceso de investigación. Para ello, se analizará con detalle cada caso, bajo los principios de la confidencialidad y el respeto por la integridad tanto de la persona denunciante, así como del debido proceso.
- d) **Direccionamiento a entidades externas:** Posterior a la atención inicial, en concordancia con la normatividad colombiana, los principios institucionales y el alcance del área, se brindará toda la información sobre las instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido violencia sexual y/o de género, así como una posible articulación interinstitucional con redes de apoyo.

Estas instituciones incluyen, entre otras:

- Las Unidades de Reacción Inmediata - U.R.I

- Centros Comunitarios Población LGTBI
- Centros de Atención a Víctimas y las Casas de Justicia.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
- REDEPAZ
- Casas Matriz de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C
- SIJÍN – Unidad Investigativa de Delitos Sexuales.
- Centros Comunitarios Población LGTBI
- Centro Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS
- Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia
- Línea púrpura Distrital 018000 112137
- Personería Local
- Defensoría del Pueblo
- Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud contributivo o subsidiado – IPSC, IPSS
- Defensoría del Pueblo
- Comisaría de familia
- Personería Local
- Grupo Elite de Delitos Sexuales – GEDES

6. Establecimiento de medidas formativas y/o disciplinarias

Para efectos de este protocolo, el proceso de responsabilidad sobre los hechos de VSGyD, busca sancionar e implementar medidas formativas y preventivas para evitar la repetición de hechos iguales o similares.

Esta etapa de responsabilidad sobre hechos de VSGyD será adelantada por una de las siguientes instancias:

- a) *El Comité disciplinario de cada facultad:* en los casos en los que tanto la persona afectada como la persona señalada de la falta sea estudiante o egresado.

Las acciones disciplinarias serán definidas bajo el proceso y procedimiento establecido en el Reglamento Estudiantil Vigente.

- b) *El área de gestión del talento Humano:* en los casos en los que la persona señalada de la falta sea un docente, colaborador o prestador de servicios vinculado al a institución.

Las acciones disciplinarias serán definidas bajo el proceso y procedimiento establecido en el código sustantivo de trabajo, el reglamento interno de trabajo y demás normatividad vigente.

Para garantizar la seguridad de la persona victimizada, en concordancia con lo establecido en el presente protocolo, se considera que el proceso de responsabilidad sobre hechos de VSGyD se iniciará teniendo en cuenta la voluntad expresa de la persona victimizada, a excepción las siguientes situaciones:

- a) Cuando persona afectada sea menor de edad.
b) Cuando se evidencia que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.

En caso de que la persona victimizada no desee comparecer durante el proceso disciplinario, y con el fin de evitar una posible revictimización en el marco de este protocolo, el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento expondrá los hechos que dan origen al proceso y la mantendrá informada sobre su estado y evolución en todo momento.

Bajo el entendido de la VSGyD constituye una posible transgresión a los derechos humanos y por ende es un hecho punible, la persona victimizada, en el momento en el que lo desea puede por medio del Equipo de recepción, escucha y acompañamiento, acceder al expediente, obtener copias y solicitar información asociada al hecho denunciado.

7. Retroalimentación

Todas las acciones y decisiones establecidas tanto por el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento (como las definidas por el Comité disciplinario, serán comunicadas de manera formal en cualquier fase del proceso, bien sea porque cualquiera de las partes lo solicita o porque el caso tuvo cierre. Todo lo anterior, respetando siempre los límites de confidencialidad.

Es importante aclarar que el caso puede tener terminación en cualquiera de las fases por los motivos que en cada una de ellas se describe.

8. Seguimiento de caso

Cualquier caso que haya implicado la activación de la ruta de atención descrita en el protocolo, será objeto de seguimiento por parte de Bienestar Universitario, especialmente los profesionales en psicología, o quien haga sus veces, donde se revisará la gestión realizada, el restablecimiento de los derechos y la disminución de factores de riesgo frente a la repetición de conductas violentas en la esfera sexual o con razón al género, bajo la premisa del principio de acción sin daño, en la que se estipula que esta acción al ser realizada, estaría enfocada a conocer el proceso personal una vez activada la ruta y no a revictimizar el caso.

De acuerdo con la particularidad del caso y a la valoración profesional en la atención inicial, se podrán determinar espacios de encuentro entre el profesional de psicología y la persona afectada, con periodicidad dos semanas, cuatro semanas, tres meses, seis meses y doce meses, siempre que la persona victimizada esté de acuerdo.

9. Cierre de caso y elaboración de informe

El caso debe ser declarado cerrado cuando las instancias intervinientes hayan cumplido sus funciones o el caso se haya agotado en cualquiera de las fases del

presente protocolo y siempre que la persona victimizada haya manifestado su intención de no requerir más el acompañamiento.

El cierre de caso se formalizará ante la Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento de casos de Violencia Sexual y de Género en sesión ordinaria y se notificará a las personas interesadas.

IX. ACCIONES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS CON ENFOQUE RESTAURATIVO

Las acciones con carácter formativo complementario de enfoque restaurativo corresponden a un proceso opcional y voluntario por parte de las personas involucradas, que está dirigido a atender las necesidades de quienes han sido afectados por hechos de VSGyD.

A su vez, busca promover un espacio de dialogo con la finalidad de generar reflexiones sobre los hechos de VSGyD en la persona que ha causado un daño para, de esta manera, lograr la no repetición de estos hechos. Busca formas de restauración a la persona victimizada y el reconocimiento de responsabilidad por parte de la persona generadora del daño. También busca restablecer los lazos de confianza, las relaciones al interior de la Universidad y la convivencia entre los miembros de la comunidad UNINPAHU.

Otras medidas dirigidas proteger y garantizar los derechos y la restauración a la persona que ha sufrido algún daño de esta naturaleza.

Acciones dirigidas a que la persona victimizada saber pueda conocer qué fue lo que pasó, aclarar lo sucedido, lo que implica establecer quiénes fueron los responsables, por qué lo hicieron y bajo qué circunstancias. Contar su historia, ser

escuchada de manera atenta y empática de forma que la Universidad la acompañe en su proceso de recuperación y reconozca el daño ocasionado.

- Todas las actuaciones restaurativas se harán bajo el respeto absoluto a la dignidad humana, así como a la normativa institucional y las establecidas a nivel nacional por los entes gubernamentales.
- La participación en procesos de carácter restaurativo en el marco del presente protocolo son de carácter totalmente voluntario y deben partir de una decisión espontánea y libre de la persona afectada.

Para llevar a cabo este espacio, la persona afectada podrá solicitar al Equipo de recepción, escucha y acompañamiento su respectiva activación en cual quiere momento del proceso cuando así lo crea conveniente. Esta solicitud deberá quedar por escrito por parte de la persona victimizada y el Equipo de recepción, escucha y acompañamiento iniciará este trámite. Así mismo, este equipo deberá preguntar a la persona investigada si desea hacer parte de este espacio. En caso de negativa, se dará por entendido que no es posible efectuar este espacio.

X. ACCIONES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Como parte de las acciones de fortalecimiento institucional en torno al abordaje de las problemáticas asociadas a la VSGyD, la institución desarrollará convenios interinstitucionales que tengan como objetivo el desarrollo exitoso de las líneas estratégicas de acción descritas en el presente protocolo, así como los procesos de formación y capacitación de las personas que conforman las diferentes instancias de atención del presente protocolo.

XI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las acciones establecidas y desarrolladas por todas las instancias que participan en la implementación del presente protocolo entregaran informe anual semestral ante la Comisión para la Prevención, Orientación y Acompañamiento de casos de Violencia Sexual y de Género y a las instancias que la alta dirección considere pertinentes, a fin de establecer procesos de mejora continua y medición de impacto.