

ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO

No. 0001 DEL 16 DE ENERO DEL 2023

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ATENCION EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE GENERO EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer, en uso de sus atribuciones estatutarias y, en especial la conferida en el literal d) del artículo 34, y

CONSIDERANDO:

Que la Institución Universitaria Esumer, es una entidad de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica, organizada como fundación de carácter académico.

Que el artículo 2 de la Ley 30 de 1992 preceptúa: La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Que de conformidad con la Ley 51 de 1980, el Estado Colombiano se compromete a generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres.

Que el Decreto 4798 de 2011, establece las medidas para que el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, detecten, prevengan y atiendan la violencia contra las mujeres.

Que la Ley 1719 de 2014, adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de violencia sexual y fortalece las políticas de derechos sexuales y reproductivos.

Que el Decreto 762 de 2018, Política Nacional sectores de LGTBI, establece como uno de sus objetivos la garantía de derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.

Que al ser la educación superior un servicio público inherente a la finalidad del Estado y, Esumer, una institución de educación superior privada, debe velar por preservar la armonía, el respeto y el trato digno de las personas, evitando conductas que vayan en su contra o que correspondan a cualquier tipo de acto discriminatorio o violento.

En virtud de lo expuesto, el Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: Adoptar para la Fundación Universitaria Esumer, el siguiente Protocolo de atención en casos de violencia sexual y/o de género, cuyo texto es el siguiente:

TÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: Definiciones.

Abuso sexual: Conducta relacionada 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)

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 persona.

Acoso Sexual. Forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientación sexuales diversas, a través de diferentes modalidades, a saber:

Físicos. Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y videos sin consentimiento.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil. Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, educativo o social caracterizado por la intimidación y la amenaza.

Acoso visual/ gestual. El que ocurre a través de miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos.

Acoso verbal. Comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas a los aspectos físicos, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

Acoso Virtual o Ciber acoso. 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, ofensas, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”

Quid pro quo. Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización (institución, empresa o universidad) y en el que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio.

Discriminación: Acto a través del cual, un sujeto o grupo de personas, 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)

Enfoque de Género: Construcción de las relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos.

Género: 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 denominación entre hombres y mujeres.

Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: Es la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016)

Violencia. La Organización Mundial de la Salud define violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3).

La violencia tiene múltiples modos de manifestación, vinculados con la naturaleza física, sexual o psíquica de los actos violentos.

Violencia de Género y violencia contra las mujeres. La violencia de género se define como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversidad identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual. Etc.).

Existen diferentes modalidades, tipos de daños y de violencia, entre los que se consideran los siguientes:

Modalidades de violencia.

- a) **La 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 ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
- b) **Violencia del personal docente hacia las mujeres.** Son actos y omisión 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 niñas del entorno educativo.

- c) **Violencia en el entorno educativo.** Se refiere a actos que, en el espacio público y semipúblico, redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres y ponen en riesgo su vida o salud física o mental.

Tipos de daños causados por episodios de violencia contra la mujer.

- a) **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta.
- b) **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Tipos de violencia.

- a) **Las violencias físicas, sexuales y psicológicas en la familia.** Violencia sexual por la pareja, la mutilación genital, golpes, explotación u otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer.
- b) **Las violencias físicas, sexuales y psicológicas al nivel de la comunidad en general.** Incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, instituciones educativas y otros ámbitos.
- c) **Las violencias toleradas por el Estado.** Aquellas agresiones físicas, sexuales y psicológicas perpetradas o toleradas por el Estado.
- d) **Daño patrimonial.** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

ARTÍCULO 2. Objetivo del Protocolo. El presente protocolo tiene como objetivo general, promover la sana convivencia en la Fundación Universitaria Esumer, a través de la aceptación, reconocimiento y aplicación de valores como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, adoptando medidas de intervención y prevención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia presentadas en la Institución, para lo cual se hace necesario:

Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria.

Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.

Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto universitario.

Promover en la comunidad la disposición para denunciar los casos de violencia y acoso, de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.

Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.

Informar a los estudiantes y a los diferentes estamentos, sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.

Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respecto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.

ARTÍCULO 3. Principios en la atención de situaciones de acoso y/o violencia en Esumer. Serán principios del presente protocolo:

1. Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
2. Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
3. Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
4. Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
5. Definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
6. Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
7. Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura auto-reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.
8. Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana.

TÍTULO II

INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL A NIVEL DE PREVENCIÓN.

ARTICULO 4. Prevención. La prevención es el conjunto de medidas que se adoptan con el fin de evitar la ocurrencia de conductas que se consideren de violencia sexual o acoso o de género. Las mismas pueden ser preventivas en general o a su vez preventivas para evitar su reiteración.

Acciones de Difusión: Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Fundación Universitaria Esumer el protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de violencia y acoso.

Acciones de Sensibilización: Orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.

Acciones para Visibilizar: Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad universitaria en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico).

ARTICULO 5. Responsabilidad. Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones enunciadas en el artículo anterior, la Rectoría de la Institución delega en la oficina de Bienestar Institucional, la adopción de mecanismos que permitan la difusión, sensibilización y visibilización del presente protocolo.

Para el efecto, se realizarán campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad universitaria. Se abordarán temas de promoción y prevención, a través de campañas que den a conocer formas implícitas de violencia en la comunidad universitaria (violencias indirectas), promoviendo la comunicación asertiva y tratando de evitar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

ARTÍCULO 6. Tipos de Prevención. Se consideran como tipos de prevención los siguientes:

Prevención Primaria: Tiene como propósito generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género. Es por esto, que al interior de la institución se desarrollaran intervenciones pertinentes para generar sensibilización y promover el acceso equitativo a la educación.

Prevención Secundaria: Identificar la detección de riesgos de violencia de género y sexuales al interior de la institución para evitar e identificar los casos que requieran atención.

Prevención Terciaria: Desarrollo de una atención integral y acompañamiento a las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género.

ARTÍCULO 7. Ruta en casos de acoso, abuso, violencia o discriminación que se presenten en al interior de la Institución. Se consideran como Ruta los momentos y trámites que se adelanten en casos de acoso, abuso, violencia o discriminación que se presenten en al interior de la Institución.

Los momentos son:

Detección de las violencias de género

Atención inicial y remisión a las áreas de apoyo institucionales

Redes de prevención y acompañamiento externo

ARTÍCULO 8. Primer momento: detección de las violencias de género. Cuando se presenta una situación de violencia de género u otros tipos de violencia dentro de las instalaciones, se debe activar la ruta respectiva de reporte de la situación, y acciones necesarias a implementar, priorizando el bienestar de la persona afectada, partiendo del análisis de la situación.

El análisis de la situación implica el análisis de los elementos y actores involucrados, permite determinar las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Institución ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar, pero, además, identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la Institución como: Docentes, estudiantes, personal administrativo y contratistas).

ARTÍCULO 9. Procedimiento para reportar la situación. En la detección de las violencias de género se debe llevar a cabo el siguiente procedimiento:

- a) **Reporte del caso:** La persona que haya sufrido algún acto de violencia definidos por este protocolo, o que conozca de una situación de estas en alguna persona perteneciente a la comunidad universitaria, debe poner en conocimiento el caso ante Bienestar Institucional, teniendo en cuenta:

Denunciantes posibles: personas a quienes aplica el presente protocolo; tanto a título personal como un tercero, con o sin su consentimiento.

Canales para realizar el reporte: Por medio del correo institucional: bienestar@esumer.edu.co, o presencial, en el área de Bienestar Institucional para estudiantes.

El personal administrativo y docentes al Comité de convivencia laboral.

Forma de denuncia: Los lineamientos establecidos para los reportes se pueden realizar de manera verbal, escrita, o con aporte de material audiovisual.

Tipos de denuncia: Anónima, título personal, en representación de la persona afectada, con evidencia o sin evidencia y con testigos o sin testigos.

b) Factores de protección institucional:

- Asegurar la permanencia en la Institución.
- Confidencialidad.

ARTÍCULO 10. Segundo momento: atención inicial y remisión a las áreas de apoyo institucionales. Posterior, al análisis de la situación, el equipo de Bienestar define las acciones que se deben tomar para dar respuesta o el acompañamiento a la víctima, teniendo en cuenta entre otras:

Orientación y atención en salud física y mental: Al realizar el análisis de la situación, el equipo de profesionales de Bienestar Institucional realizará una serie de acciones para orientar y acompañar oportunamente a quien lo requiera.

Acompañamiento psicosocial: Orientación emocional, activación de red de apoyo y orientación respecto a la ruta a seguir (Líneas de apoyo, entidades de la ciudad puede contactar y cómo proceder).

Orientación Jurídica: En caso que la víctima desee tomar acciones legales en su caso, a través de la Secretaria General de la Institución, podría recibir acompañamiento y orientación referente al proceso.

Comité de convivencia: Se le notificará al Comité para que intervenga según sea pertinente, ya que es el ente que regula las quejas presentadas de acoso laboral.

ARTÍCULO 11. Tercer momento: Remisión a las áreas de apoyo, redes de prevención y acompañamiento externo. Para garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

Sector Salud: En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias médicas procurando que sea recibida dentro de las 72 horas.

Sector Justicia: En este sector se incluyen la Fiscalía General de la Nación, Policía Judicial, la Jurisdicción Ordinaria.

Sector de Protección: Incluida la Policía Nacional, las Inspecciones de Policía, las Comisarías de Familia, las Alcaldías Municipales.

Reportes obligatorios por la Institución Educativa: La situación de acoso o de violencia pone riesgo la integridad de la persona que sufre acoso.

ARTÍCULO 12. Flujograma de la Ruta de Atención. Como complemento a los procedimientos establecidos anteriormente, se debe tener en cuenta el flujograma que se relaciona en el presente artículo:

FLUJOGRAMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN

ACTIVIDAD /ACCION	DESCRIPCION
Detección de las violencias de género al interior de la institución	Reporte de la información clave de los factores que han influido en la situación y en los riesgos que se presenten al interior del campus institucional.
Recepción de la persona afectada	Brindar atención integral a través del equipo de Bienestar Institucional para atender de manera oportuna los reportes al correo bienestar@esumer.edu.co o manera presencial en la oficina de Bienestar Institucional y brindar una efectiva respuesta.
Registro del caso	El encargado del reporte se encargará de diligenciar el formato de recopilación de hechos.
Sesión Inicial y Activación de la Ruta	El profesional de psicología o el profesional en Salud del área de Bienestar Institucional, realizará la sesión de Atención inicial dirigida a establecer un plan de acompañamiento integral .
Atención en Salud Física	Valoración y estabilización médica, realización de la ficha epidemiológica y orientación sexual y reproductiva.
Orientación Psicológica	<p>Primeros Auxilios Psicológicos: Los profesionales del área de Bienestar Institucional, están en la capacidad para brindar una atención adecuada a quienes se encuentren en una situación de crisis.</p> <p>Acompañamiento Psicológico: Brindar sesiones individuales de orientación psicológica, contención emocional, identificación y activación de redes de apoyo.</p>
Activación de los servicios de emergencias	En caso de presentarse una situación crítica al interior de la institución que pueda ponerla vida o seguridad de la persona afectada al interior del campus

	<p>institucional, se activaran las siguientes redes de apoyo externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte y acompañamiento en la EPS. - Zona protegida institucional: Atención médica especializada.
Activación de los servicios de emergencias	<p>En caso de presentarse una situación crítica al interior de la institución que pueda ponerla vida o seguridad de la persona afectada al interior del campus institucional, se activaran las siguientes redes de apoyo externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte y acompañamiento en la EPS. - Zona protegida institucional: Atención médica especializada.
Cierre y seguimiento	<p>Análisis de acompañamiento de las instancias del sector salud, judicial o comunitario y su efectividad en el proceso.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la evitar repetir los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.</p>

TÍTULO III

TRÁMITE ADICIONAL EN CASO DE DENUNCIA CON PERSONA DETERMINADA

ARTICULO 13. Denunciante. Podrán presentar denuncia de un caso de violencia y/o acoso, la víctima o un tercero autorizado por la víctima, mediante documento suscrito por el afectado, donde conste la autorización y se identifique el nombre y el documento de identidad, sin necesidad de presentación personal ante notaría.

ARTICULO 14. Recepción y traslado. Una vez recibida la denuncia por el área de Bienestar y tras el análisis de los hechos, se dará traslado a entidades externas que por su competencia deban conocer el caso.

El conocimiento de la denuncia será asumido por el Área de Bienestar y en el evento que vincule docentes o empleados de la Institución, también se dará traslado al Comité de Convivencia.

Tanto Bienestar Institucional o el Comité de Convivencia, según corresponda, emitirán un acto de archivo o de cargos de acuerdo a la denuncia recibida y las pruebas aportadas, o de ser necesario, solicitará o practicará nuevas pruebas dentro de los ocho (8) días siguientes.

El acto de cargos deberá contener:

- Identificar las posibles personas involucradas
- Descripción de los hechos
- Comunicación de los cargos al presunto agresor para que en el término de tres (3) días presente descargos.

PARÁGRAFO: Si el presunto agresor no corresponde a ninguno de los estamentos de la Institución, se deberá dar traslado de la denuncia junto con los elementos probatorios a la autoridad competente.

ARTÍCULO 15. Decisión. Recibido los descargos se emitirá por quien corresponde, Bienestar Institucional o Comité de Convivencia, un concepto final, el cual será remitido al agresor, al afectado, al jefe inmediato del denunciado o al Rector de la Institución, atendiendo las normas que sobre faltas o infracciones contemplan tanto el Reglamento Académico y Disciplinario o el Reglamento de Trabajo, para que se adopten las medidas que correspondan, entendiendo que en caso de considerarse responsable, toda falta se catalogaría como gravísima y daría lugar a la expulsión de la Institución o la terminación del contrato de trabajo, según sea el caso.

En todo caso, tomada la medida, el presunto agresor tendrá derecho a presentar recurso de apelación, teniendo en cuenta la escala jerárquica que obre al interior de la Institución.

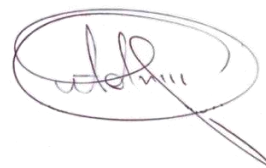
ARTÍCULO 16. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha y deroga todas las normas anteriores expedidas al interior de la Institución y que regulan el mismo asunto.

Publíquese y Cúmplase.



JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID

Presidente



GUSTAVO LONDOÑO OSSA

Secretario General