

### **RESOLUCIÓN NACIONAL No. 3 (24 de enero de 2023)**

**“Por medio de la cual se actualiza el protocolo para la prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación basada en género, entre la comunidad educativa de la Fundación Universitaria del Área Andina”**

El Rector de la Fundación Universitaria del Área Andina, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que:

- La Fundación Universitaria del Área Andina, en cumplimiento de específicas políticas trazadas por el Consejo Superior, tiene como propósito difundir, en beneficio de la sociedad y de la comunidad académica, una ruta de apoyo para la prevención y atención de hechos de violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación al interior de la comunidad universitaria de todas sus sedes y seccionales; con sustento en lo prescrito en el Artículo 13 de la Constitución Nacional que promueve la inclusión, la igualdad y la promoción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
- Es del interés de la Fundación Universitaria del Área Andina ajustar su normativa interna a las disposiciones legales y reglamentarias en torno a la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona, contenidas en normas como la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Decreto 4798 de 2011, Ley 1620 de 2013, según lo establecido en la resolución 014466 del 25 de Julio de 2022, emitida por el Ministerio de Educación Nacional y demás lineamientos nacionales e internacionales de protección de derechos humanos.
- Son deberes y obligaciones exclusivos de las instituciones de educación superior atender, resolver y prevenir todos los casos de acoso laboral, de violencia o discriminación que suceden al interior de estas, conforme a lo reiterado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018 donde el sexo, la identidad de género y la orientación sexual hacen parte del núcleo de la identidad humana, la libertad y la autonomía personal.
- Resulta necesario implementar unos estándares de prevención y apoyo a las víctimas de posibles hechos de violencia y/o discriminación, mediante la implementación de una ruta de apoyo, que procure salvaguardar su dignidad e intimidad.
- Corresponde al Rector Nacional la expedición de los actos administrativos y académicos que en ejercicio de sus funciones se requieran, en virtud de lo anterior, el rector nacional expidió la resolución nacional 6 de 4 de marzo de 2020, mediante la cual se creó y estableció el protocolo para la prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación basada en género, entre la comunidad educativa de la Fundación Universitaria del Área Andina.
- Teniendo en cuenta lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional en la resolución 014466 del 25 de Julio de 2022: *"Por el cual se fijan 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 Protocolos en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*, resulta necesario efectuar la actualización de la resolución 6 de 4 de marzo de 2020 a efectos de ampliar la tipología de acosos, definir los derechos de víctimas e investigados estableciendo mecanismos que comunicación idóneos para la confidencialidad y evitar la revictimización, ampliar los lineamientos generales para la atención, entre otros ajustes.

En mérito de lo expuesto, el Rector Nacional de la Fundación Universitaria del Área Andina,

## RESUELVE:

**Artículo Primero:** Actualizar el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, así como para el acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación en lo referente a género, raza, origen, religión, identidad de género, estado civil, orientación sexual, incluyendo acoso sexual y violencia sexual, entre otros, que se puedan presentar en la Fundación Universitaria del Área Andina, en cada una de sus sedes y/o seccionales, o en cualquier espacio físico o virtual relacionado con esta.

**Artículo Segundo: Objetivo.** Promover una institución libre de violencias y/o discriminación en la que se favorezca la sana convivencia y la apropiación de los valores misionales institucionales, estableciendo un protocolo en el que se determinen los lineamientos, los procedimientos y la ruta para la prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia y/o discriminación en la comunidad universitaria de la Fundación Universitaria del Área Andina, en cada una de sus sedes y/o seccionales o en cualquier espacio físico o virtual relacionado con esta.

**Artículo Tercero: Alcance.** El presente protocolo involucra a todos los miembros de la comunidad educativa:

- Estudiantes y/o Egresados no graduados.
- Docentes y/o trabajadores.
- Proveedores de bienes y servicios y/o trabajadores vinculados a este y/o visitantes de alguna de las instalaciones de la Fundación Universitaria del Área Andina.

Las rutas de atención descritas en el presente protocolo se activarán en el momento en el que alguno de los miembros de la comunidad educativa conozca o sea sujeto de algún hecho de violencia y/o discriminación descritos en el objetivo general de esta resolución y lo notifique a cualquiera de las áreas administrativas o académicas.,

**Artículo Cuarto: Denominación.** Se considera violencia, todo uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, 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, también todo acto que atente contra la dignidad y la libertad de otra persona mediante el uso de fuerza física, psíquica o moral, bien sea con el propósito de imponer una conducta sexual en contra de su voluntad o ejercer tocamientos, maltrato, intimidación, acoso laboral o discriminación, a través de burlas, apodos, aislamientos, insinuaciones sexuales, incluyendo el envío de material pornográfico.

### Artículo Quinto: Tipología:

- a. **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño, que se dirigen a una persona, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria o pertenecientes a ella<sup>1</sup>.
- b. **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la ley 1010 de 2016<sup>2</sup>.
- c. **Bullying:** Conducta negativa, intencional, metódica de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, adolescente, adulto, estudiante o

<sup>1</sup> Protocolo para la prevención y atención en casos de violencia y acoso (UNINCOL 2020)

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012.

cualquier miembro de la comunidad universitaria por parte de un estudiante, docente o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica o cualquier miembro de la comunidad universitaria<sup>3</sup>.

- d. **Cyberacoso:** 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, comunicación inapropiada que sobrepasa los límites de la confianza permitida para agredir o burlarse de una persona<sup>4</sup>.
- e. **Discriminación:** 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 134<sup>a</sup> de la Ley 1752 de 2015).
- f. **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, Ministerio de Salud, OMS, glosario numeral 1.1).
- g. **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, Ministerio de Salud, numeral 1)
- h. **Violencia basada en el género:** Entendida como "aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social" (Comité Distrital de Convivencia Escolar) (p. 140).

También como cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir<sup>5</sup>.

- i. **Pornografía no consentida:** Distribución de imágenes sexualmente gráficas o íntimas de personas, tales como (video, fotos, grabaciones de voz, etc.) de carácter erótico o sexual, sin consentimiento de los involucrados<sup>6</sup>.
- j. **Violencia intrafamiliar:** Cualquier forma de maltrato físico o psicológico contra cualquier miembro del núcleo familiar<sup>7</sup>.
- k. **Violencia psicológica:** 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, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> ICBF 2022.

<sup>4</sup> UNICEF 2022.

<sup>5</sup> Ministerio de Salud,

<sup>6</sup> Universidad de Chile – Facultad de derecho – Departamento de derecho Público- 2019

<sup>7</sup> ICBF 2017

<sup>8</sup> Ministerio de la protección Social – OIM – Cartilla nada justifica la violencia contra las mujeres.

- l. **Violencia física:** Aquella que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. Es en este tipo de violencia que se incluyen las golpizas, las agresiones con objetos o líquidos que puedan hacer daño, los encierros, las sacudidas, los estrujones, entre otras conductas que busquen hacer daño a las mujeres<sup>9</sup>.
- m. **Violencia patrimonial:** Lo que ocasiona daño patrimonial, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer (Ley 1257 de 2008).
- n. **Violencia Económica:** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas. (Ley 1257 de 2008–Capítulo 1- Artículo 2).
- o. **Violencia por prejuicio:** Aquella que se generan en razón de los estereotipos relacionados con la orientación sexual, expresión e identidad de género<sup>10</sup>.

**Parágrafo.** La anterior tipología no es taxativa y, por tanto, no excluye la posibilidad de determinar otras formas de violencia, maltrato, discriminación y/o acoso.

**Artículo Sexto: Subsidiariedad en materia laboral.** El presente protocolo no tiene por finalidad castigar, sancionar o sustituir los procesos penales, laborales, de salud o disciplinarios que establecen las normas y los reglamentos, sino la de establecer lineamientos y procedimientos para la prevención, detección, atención, acompañamiento, seguimiento y denuncia cuando corresponda.

Cuando los hechos involucren situaciones entre trabajadores de la Fundación, la competencia para su investigación y la manera de abordarlos será la dispuesta en el procedimiento interno establecido para el acoso laboral, en cumplimiento de la ley 1010 del año 2006 y demás normas que la complementen o adicione.

**Artículo Séptimo: Principios.** Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- **Respeto:** Reconocemos y garantizamos los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptamos y valoramos complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.
- **Solidaridad:** Hacemos nuestras las necesidades, los intereses y las expectativas de la comunidad interna y externa, con prácticas socialmente responsables, grupales e institucionales para el bienestar colectivo. Entendemos y valoramos que el ser humano es social por naturaleza y como tal debe desarrollarse en interacción con otros seres humanos.
- **Confidencialidad:** Los asuntos que se desarrollen y tramiten en el marco de la presente ruta de atención, contarán con absoluta discreción y confidencialidad por parte de quienes conozcan de ellos, dado que se trata de asuntos personales, delicados y confidenciales. El respeto por la privacidad es fundamental en el desarrollo de los asuntos objeto de la ruta de atención y deberá ser respetada por quienes intervienen en su trámite.
- **Dignidad Humana:** Valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, como ser racional, dotado de libertad, sin importar diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.

<sup>9</sup> Cartilla Programa integral contra Violencias de Género

<sup>10</sup> Guía Divulgadora de Derechos del Ministerio del Interior y OIM

- **Buena fe:** Comprendida como aquel principio que exige a los particulares y a las autoridades ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una persona correcta. Presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la "confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada".
- **Acción sin daño:** Las atenciones establecidas por el presente protocolo a las personas presuntamente víctimas, deberán dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas<sup>11</sup>.
- **Atención diferencial con enfoque de género:** Propendemos la identificación y caracterización de las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación<sup>12</sup>.
- **Autonomía:** Reconocemos y protegemos la independencia de la víctima para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas (1257 de 2008 – Capítulo II Principios).
- **Integridad:** Valor referente a la probidad, entereza en las acciones y maneras de proceder, la rectitud en el desempeño y acatamiento de las normas y con el respeto de las expresiones del género y de la sexualidad humana, de la comunidad Areandina<sup>13</sup>.
- **Imparcialidad:** Procuramos la ausencia de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o de alguna situación, para evitar los prejuicios y proceder con rectitud (Real academia española 2019).
- **No represalias:** Ningún miembro de Areandina, podrá adoptar acciones u omisiones que tengan como propósito castigar o sancionar a aquellas personas que intervinieron como testigos, como denunciantes, o como apoyo a la víctima<sup>14</sup>.
- **No revictimización:** La victimización secundaria (o revictimización) es la respuesta que da el sistema a una víctima. Esta respuesta hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es solo víctima de un delito, sino de la incomprensión del sistema<sup>15</sup>.
- **No discriminación:** Todas las personas, independientemente de sus circunstancias personales, sociales, económicas, tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, entre otras, tendrán garantizado el derecho a la atención y aplicación del presente protocolo (Ley 1257 de 2008. Capítulo II – Principios).

**Artículo Octavo: Derechos de las víctimas de violencia y/o discriminación.** Estas personas deberán recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

8.1 Denunciar lo ocurrido a través del correo electrónico: [mediouniversitariopb@areandina.edu.co](mailto:mediouniversitariopb@areandina.edu.co) dispuesto para tales fines y/o personalmente, ante quien considere que pueda activar el mecanismo dispuesto para dar inicio a las rutas de atención que más adelante se disponen.

8.2 Ser escuchada/o sin recibir juicios sobre sus comportamientos frente a los hechos, así como partir de su testimonio como base para activar las rutas de atención y acompañamiento.

<sup>11</sup> Guía Divulgadora de Derechos del Ministerio del Interior y OIM

<sup>12</sup> Guía Divulgadora de Derechos del Ministerio del Interior y OIM

<sup>13</sup> EAFIT. Protocolo de Género.

<sup>14</sup> EAFIT. Protocolo de Género

<sup>15</sup> Save the Children

8.3 Recibir información completa de la ruta de atención y de sus derechos.

8.4 Recibir atención inicial de orientación por parte de las diferentes áreas administrativas o académicas de la Fundación Universitaria del Área Andina.

8.5 Recibir acompañamiento básico y seguimiento adecuado que propenda por la no repetición de los hechos ni el surgimiento de nuevos hechos en el futuro, por parte de un equipo interdisciplinar que ofrezca orientación psicosocial y jurídica indicando la ruta a seguir para la presentación de la denuncia, liderado por un profesional en psicología del área de orientación y permanencia estudiantil, la dirección nacional de medio universitario, la secretaría general, y cuando corresponda, la Dirección Nacional de Experiencia y Felicidad cuando involucre a un docente y/o trabajador, el director de programa donde se presenta la situación y la dirección nacional administrativa, cuanto se trate de proveedores de bienes o servicios.

8.6 Recibir información clara, completa, oportuna y veraz en relación con sus derechos y con los procedimientos y apoyos dispuestos por la Fundación para toda la comunidad educativa.

8.7 Ser tratada con reserva de identidad al recibir la atención, respecto a sus datos personales, los de sus familiares o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.

8.8 Decidir voluntariamente si accede a recibir el acompañamiento básico y seguimiento adecuado que ofrece la Fundación.

8.9 Ser identificada con el nombre y la identidad de género con la que se reconoce, independiente de la información contenida en su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en la carpeta del proceso y en las bases de datos.

8.10 Evitar confrontaciones con el o los presuntos victimarios u ofensores.

**Parágrafo:** El denunciante de hechos constitutivos de violencia, también tendrá los derechos contemplados en el presente artículo.

**Artículo Noveno: Derechos del denunciado como presunto agresor u ofensor.** Estas personas deberán recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

9.1 Ser informada de la ruta y los pasos a seguir.

9.2 Ser informado de los procesos anexos que pueden surgir a partir de la denuncia recibida.

9.3 Tener un debido proceso.

9.4 Mantener protegida su identidad hasta donde los reglamentos institucionales o la ley colombiana lo permitan, presumiendo su inocencia hasta no demostrarse lo contrario.

9.5 Evitar confrontaciones con la persona afectada o denunciante.

9.6 Ser informada de los lugares a los que puede acudir, ya sea al interior de la institución o a entidades externas a los que haya lugar. Si la persona acepta y así lo considera, realizar la respectiva remisión.

9.7 Recibir acompañamiento psicológico a que haya lugar.

9.8 Recibir información sobre rutas para asesoría jurídica en caso de ser necesario.

**Artículo Décimo: Lineamientos generales para la atención.** Las áreas que intervienen en la ruta de atención de casos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación en lo referente a género, raza, origen, religión, identidad de género, estado civil, orientación sexual, incluyendo acoso sexual y violencia sexual, entre otros que se puedan presentarse en la Fundación, deben actuar en forma coordinada teniendo en cuenta las medidas de prevención, detección, atención de las violencias de género, sanción, restauración y no repetición, a través de procedimientos eficientes y teniendo en cuenta los siguientes lineamientos generales:

10.1 Durante las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de las víctimas de algún hecho de violencia y/o discriminación descritos en el objetivo general de esta resolución, su seguridad física, emocional y sexual.

10.2 Las personas que no tienen a cargo el proceso de atención, pero que reciban la denuncia, conozcan o sean testigo de algún hecho de violencia o discriminación, deben conocer este protocolo y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.

10.3 En la atención de las personas víctimas de hechos de violencia o discriminación es necesario reconocer su contexto y características particulares, respetando su voluntad frente a las acciones que decida emprender, a partir del principio de acción sin daño.

10.4 Quienes hacen parte de la ruta de atención deben generar y procurar un ambiente de confianza que promueva la denuncia, omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia y no culpabilizar a la persona víctima por los hechos ocurridos o justificarlos.

10.5 Quienes hacen parte de la ruta de atención no deben someter a las personas víctimas a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya lo hizo dentro del debido proceso, así como tampoco obligarlas a confrontar al agresor.

10.6 En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre, cerrado, con nota de confidencialidad o al correo electrónico institucional de la persona a quien va dirigida la comunicación.

10.7 Los espacios físicos en los cuales se realizará atención o interacción con las personas víctimas o que se presumen como agresores, deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

**Artículo Décimo Primero: Desarrollo del Protocolo:** La Fundación Universitaria del Área Andina establece las siguientes acciones para garantizar la implementación del presente protocolo.

**11.1 Acciones de prevención:** Entendidas como aquellas orientadas a dar a conocer a todos los miembros de la comunidad educativa el presente protocolo, las rutas para la atención de hechos de violencia y/o discriminación, los derechos de las víctimas y lineamientos generales para la atención. A través de estas acciones se promoverán estrategias que favorezcan la sensibilización frente a estas problemáticas y promuevan formas respetuosas de relacionamiento.

Teniendo en cuenta que, a toda la comunidad educativa de la Fundación, le corresponde la creación de un ambiente propicio para la formación integral de las personas que hacen parte de ella, se hace evidente una corresponsabilidad de todos sus integrantes para la generación de dichas estrategias de prevención de situaciones de violencia o discriminación. No obstante, algunas áreas específicas de la institución que trabajan por la formación integral, el fomento de la pertenencia e identidad Areandina, la consolidación de una comunidad educativa con una sana convivencia y bienestar en general, como son la Dirección Nacional de Medio Universitario, la Dirección Nacional de Responsabilidad Social, la Dirección Nacional de Experiencia y Felicidad y la Secretaría General, podrán brindar orientaciones y generar estrategias dirigidas a la prevención de estas violencias o discriminación al interior de la Institución.

Las estrategias de prevención pueden ser de diferente índole y estar dirigidas a diferentes públicos. Se reconocen en general los siguientes tipos de acciones:

**11.1.2 Acciones de tipo pedagógico:** Integra acciones de formación, prevención, asesoría y orientación.

**11.1.3 Acciones de tipo estructural o físico:** Buscan favorecer la seguridad, confianza y accesibilidad en los diversos espacios y lugares de la institución, garantizando áreas sanas, seguras, protegidas y que salvaguarden la integridad, confidencialidad y equidad.

**11.1.4 Campañas de capacitación:** al personal de las áreas de la Dirección Nacional de Medio Universitario, la Dirección Nacional de Experiencia y Felicidad y la Dirección Nacional de Responsabilidad Social, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.

**11.1.5 Acciones de sensibilización:** Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las diferentes formas de violencia y/o discriminación, a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia y a promover una educación relacional y afectiva fundamentada en una ética del cuidado y del respeto mutuo. Se desarrollarán, entre otras actividades, a través de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.

**11.1.6 Acciones para visibilizar:** Estas acciones tienen como objetivo evidenciar la presencia de formas de violencias y/o discriminación en la Fundación y su incidencia en la vida personal y colectiva.

**11.1.7 Inhabilidades:** Para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.

**11.1.8 Acciones de Restauración:** Estrategias diferenciales dirigidas a las presuntas víctimas, victimarios u ofensores que promuevan la garantía de los derechos, el debido proceso ante la denuncia y la atención oportuna de acuerdo con las necesidades identificadas por el equipo psicosocial y jurídico que acompaña el proceso.

**11.1.9 Acciones para la No Repetición:** Estrategias de promoción, prevención y atención tendientes a promover un ambiente universitario libre de cualquier tipo de violencia y/o discriminación, así como evitar hechos de revictimización que puedan impactar de manera negativa a los implicados en los hechos conocidos por la institución.

**11.2 Rutas de acción:** La Fundación establece las siguientes rutas de acción para tramitar las denuncias de posibles casos de violencia y/o discriminación que se pudieran presentar en su comunidad universitaria:

#### **11.2.1 Cuando los hechos afecten a estudiantes y/o egresados no graduados:**

- a. Para efectos de prestar la atención y apoyo en los posibles hechos de violencia que afecten a estudiantes y egresados no graduados de la Fundación, en cada seccional o sede se conformará un comité de apoyo interdisciplinario (en lo sucesivo comité de apoyo) liderado por el profesional en psicología de la oficina de orientación y permanencia estudiantil, el (la) director (a) nacional de medio universitario, la secretaría general, y cuando corresponda, el director de programa o el decano de la facultad donde se presenta la situación cuando corresponda.
- b. El profesional en psicología de la oficina de orientación y permanencia estudiantil hará las veces de secretario (a) del comité y llevará a cabo el archivo, actas y demás pormenores para el seguimiento de los casos analizados. Todos los documentos derivados del análisis de los casos recibirán el tratamiento de información confidencial y deberán ser salvaguardados con

especial cuidado para evitar su divulgación y conocimiento por terceros ajenos al proceso en estudio.

- c. Es función del comité levantar un reporte escrito de los presuntos hechos de violencia que afecten a estudiantes y egresados no graduados de la Fundación y reportarlo a las entidades correspondientes a través de los formatos o conductos dispuestos para ello, en los casos en que proceda.
- d. Toda situación de violencia sexual será considerada una urgencia y deberá remitirse inmediatamente a la EPS para que se active el plan de atención médica y mental.
- e. Cuando se tenga conocimiento de un hecho que por sus indicios constituya un delito, es deber del secretario del comité, en conjunto con el secretario general, asesorar a la víctima para que personalmente o a través de sus padres o acudientes presenten la respectiva denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y/o Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en el caso de encontrarse involucrados menores de edad.
- f. Son funciones del comité de apoyo:
  - Adelantar un plan de seguimiento en cada caso.
  - Liderar acciones que fomenten la convivencia, la construcción de ciudadanía, el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos y la prevención y mitigación de la violencia y discriminación entre estudiantes y/o egresados no graduados de la Fundación.
  - Realizar reuniones periódicas para realizar el seguimiento y acompañamiento de los compromisos de las partes.
  - Mantenerse permanentemente actualizados en las normativas vigentes sobre violencias y discriminación.
  - Procurar su formación con enfoque de género, derechos y enfoque diferencial.
- g. Cualquier solicitud relacionada con el objetivo del presente protocolo, además puede radicarse en el correo: [mediouniversitariopb@areandina.edu.co](mailto:mediouniversitariopb@areandina.edu.co)

#### **11.2.1.1 Ruta de atención y Sanción.** Para tal efecto se adopta la ruta de atención:

**Paso 1. Conocimiento del hecho por comunicación del afectado o un tercero.** Cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un hecho de violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación que afecte a estudiantes y/o egresados no graduados de la Fundación debe atender a la víctima evitando revictimizarla escuchando el relato completo o interrogando sobre detalles, y buscar inmediatamente ayuda de alguno de los miembros del comité de apoyo.

**Paso 2. Recepción de la queja o denuncia de presuntos hechos constitutivos de violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación.** El profesional en psicología de la oficina de orientación y permanencia estudiantil debe atender la queja y evaluar si la persona se encuentra o no en peligro inminente (Traumas, intoxicaciones o cualquier situación que comprometa la vida de la víctima si no se inicia tratamiento inmediato).

- a. Si determina que la persona requiere atención urgente, se contacta de inmediato al servicio de salud de la sede o seccional, se activa la línea de emergencia (123) y se contacta a la familia o acudiente. Cuando la víctima es un estudiante que no cuenta con red de apoyo, el psicólogo o trabajador social de la oficina de orientación y permanencia estudiantil es el encargado de acompañar su traslado al centro de atención más cercano. Y se contacta a la familia o acudiente.

- b. Si se determina que la persona no requiere atención urgente, y solo en los casos en que la presunta víctima o su representante cuando sea el caso (menor de edad o con limitaciones) lo soliciten, se debe convocar, en un plazo no mayor a 8 días hábiles, a una reunión de mediación a las partes involucradas para los casos que aplique, en procura de evitar perjuicios irremediables a los miembros de la comunidad educativa. En todo caso, si la presunta víctima es un menor de edad o se presenta alguna situación que ponga en riesgo su vida o la de otras personas, deberá estar acompañado por el padre, madre de familia, acudiente. De ser necesario, se solicitará la participación de los centros de conciliación gratuitos de los programas de derecho de la facultad nacional de derecho.

**Paso 3. Convocatoria del Comité de Apoyo.** El profesional en psicología de la oficina de orientación y permanencia estudiantil convocará al Comité de Apoyo para ponerlos en conocimiento de los hechos, de acuerdo con la información recopilada en las entrevistas individuales con los implicados. Los miembros del Comité de Apoyo explicarán a los involucrados las implicaciones de la situación y el conducto a seguir. Así mismo brindarán asesoría y levantarán un acta compromiso con las más estrictas medidas de confidencialidad, dentro de la política de protección de datos que tiene implementada la Fundación Universitaria del Área Andina.

Los miembros del Comité deberán proponer, analizar y viabilizar estrategias pedagógicas y/o sancionatorias de acuerdo con lo establecido en el reglamento estudiantil. para determinar más y mejores maneras de relacionarse en la construcción de la ciudadanía y diseñar, para cada caso concreto, un plan de seguimiento y acompañamiento.

**Paso 4. Cierre y archivo del caso.** Todas las actuaciones del comité de apoyo deberán documentarse, y archivar en la carpeta de cada estudiante y/o egresado no graduado de la Fundación. El comité de apoyo programará una reunión para valorar el seguimiento y cierre del caso, levantando un acta que se archivará en la secretaría del comité de apoyo.

**Parágrafo:** Cuando la solicitud o queja es presentada por un estudiante o egresado no graduado e involucra a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este y/o visitante de la Fundación; orientación y permanencia remitirá el informe correspondiente a la dirección nacional de experiencia y felicidad para continuar con el proceso de acuerdo con lo establecido en la ruta de atención correspondiente.

#### **11.2.2 Cuando los hechos afecten a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este y/o visitante de la Fundación.**

- a. Para efectos de prestar la atención y apoyo en los posibles hechos de violencia que afecten a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este y/o visitante de la Fundación, en cada seccional o sede se conformará un comité de apoyo interdisciplinario (en lo sucesivo comité de apoyo) liderado por el profesional en psicología del área de experiencia y Felicidad, la dirección nacional de medio universitario, la dirección nacional administrativa y la secretaría general.
- b. El profesional en psicología del área de experiencia y felicidad hará las veces de secretaria del comité y llevará a cabo el archivo, actas y demás pormenores para el seguimiento de los casos analizados. Todos los documentos derivados del análisis de los casos recibirán el tratamiento de información confidencial y deberán ser salvaguardados con el especial cuidado para evitar su divulgación y conocimiento por terceros ajenos al proceso en estudio.
- c. Es función del comité levantar un reporte escrito de los presuntos hechos de violencia que involucren a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este y/o visitante de la Fundación.

- d. Toda situación de violencia sexual será considerada una urgencia y se deberá remitirse inmediatamente a la EPS para que se active el plan de atención médica y mental.
- e. Cuando se tenga conocimiento de un hecho que por sus indicios constituya un delito, es deber del secretario del comité en conjunto con el secretario general asesorar a la víctima para que personalmente o a través de sus padres o acudientes presente la respectiva denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y/o Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en el caso de encontrarse involucrados menores de edad.
- f. Es función del comité de apoyo adelantar un plan de seguimiento en cada caso.
- g. Es función del comité de apoyo liderar por lo menos semestralmente una acción que fomente la convivencia, la construcción de ciudadanía, el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos y la prevención y mitigación de la violencia entre proveedores de bienes y servicios y/o trabajadores vinculados a este y/o visitantes de la Fundación.
- h. Es función del comité realizar reuniones periódicas para realizar el seguimiento y acompañamiento de los compromisos de las partes.

#### **11.2.2.1 Ruta de atención.** Para tal efecto se adopta la ruta de atención:

**Paso 1. Conocimiento del hecho por comunicación del afectado o un tercero.** Cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un hecho de violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación que afecte o involucre a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este y/o visitante de la Fundación debe escuchar a la víctima y buscar inmediatamente ayuda de alguna de los miembros del comité de apoyo.

**Paso 2. Recepción de la queja o denuncia de presuntos hechos constitutivos de violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación.** El profesional en psicología del área de experiencia y felicidad debe evaluar si la persona se encuentra o no en peligro inminente (Traumas, intoxicaciones o cualquier situación que comprometa la vida de la víctima si no se inicia tratamiento inmediato).

- a. Si determina que la persona requiere atención urgente, se contacta de inmediato al servicio de salud de su sede o seccional y se remite a la EPS, y se contacta a la familia o acudiente.
- b. Si se determina que la persona no requiere atención urgente, y solo en los casos en que lo solicita la presunta víctima o su representante legal o acudiente (para los casos que aplique), se debe convocar, en un plazo no mayor a 8 días hábiles, a una reunión de mediación a las partes involucradas, en procura de lograr una conciliación y evitar perjuicios irremediables a los miembros de la comunidad educativa. En todo caso, si la presunta víctima es un menor de edad, deberá estar acompañado por el padre, madre de familia, acudiente. De ser necesario se solicitará la participación de los Centros de Conciliación gratuitos de los programas de Derecho de la Facultad Nacional de Derecho.

**Paso 3. Convocatoria del Comité de Apoyo.** El profesional en psicología del área de experiencia y felicidad convocará al Comité de Apoyo para presentar los hechos. Los miembros del Comité de Apoyo explicarán a los involucrados las implicaciones de la situación y el conducto a seguir. Igualmente, brindarán asesoría y levantarán un acta compromiso con las más estrictas medidas de confidencialidad, dentro de la política de protección de datos que tiene implementada la Fundación Universitaria del Área Andina.

Los miembros del Comité deberán proponer, analizar y viabilizar estrategias pedagógicas y/o sancionatorias de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, que permitan determinar más y

mejores maneras de relacionarse en la construcción de la ciudadanía y diseñar un plan de seguimiento y acompañamiento.

**Paso 4. Cierre y archivo del caso.** Todas las actuaciones del comité de apoyo deberán documentarse, y archivarse en la secretaría del comité de apoyo. El comité de apoyo programará una reunión para valorar el seguimiento y cierre del caso, levantando un acta que se archivará en la secretaría del comité de apoyo.

### 11.2.3 Cuando los hechos afecten a un docente o colaborador administrativo de la Fundación:

- a. Para efectos de prestar la atención y apoyo en los posibles hechos de violencia que afecten a un docente o colaborador administrativo, en cada seccional o sede se conformará un comité de apoyo interdisciplinario (en lo sucesivo comité de apoyo) liderado por el profesional en psicología de la dirección nacional de experiencia y felicidad, la dirección nacional de compensación y relaciones laborales; y la secretaría general.
- b. El profesional en psicología del área de experiencia y felicidad hará las veces de secretaria del comité y llevará a cabo el archivo, actas y demás pormenores para el seguimiento de los casos analizados. Todos los documentos derivados del análisis de los casos recibirán el tratamiento de información confidencial y deberán ser salvaguardados con el especial cuidado para evitar su divulgación y conocimiento por terceros ajenos al proceso en estudio.
- c. Es función del comité levantar un reporte escrito de los presuntos hechos de violencia que involucren a un docente, colaborador o administrativo de la Fundación.
- d. Toda situación de violencia sexual será considerada una urgencia y se deberá remitirse inmediatamente a la EPS para que se active el plan de atención médica y mental.
- e. Cuando se tenga conocimiento de un hecho que por sus indicios constituya un delito, es deber del secretario del comité en conjunto con el secretario general asesorar a la víctima para que personalmente o a través de sus padres o acudientes presente la respectiva denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y/o Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en el caso de encontrarse involucrados menores de edad.
- f. Es función del comité de apoyo adelantar un plan de seguimiento en cada caso.
- g. Es función del comité de apoyo liderar por lo menos semestralmente una acción que fomente la convivencia, la construcción de ciudadanía, el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos y la prevención y mitigación de la violencia entre proveedores de bienes y servicios y/o trabajadores vinculados a este y/o visitantes de la Fundación.
- h. Es función del comité realizar reuniones periódicas para realizar el seguimiento y acompañamiento de los compromisos de las partes.

Teniendo en cuenta las acciones de prevención y rutas de acción descritas en el presente protocolo, de manera anual se revisará el plan de trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas en la comunidad Areandina.

**Artículo Décimo Segundo:** En caso de violencia de género, particularmente contra la mujer y personas con orientación de género diversa, se activarán las rutas de atención locales, según la necesidad de la víctima, a saber:

<b>MATRIZ DE REDES COMUNITARIAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA</b>			
<b>Servicio</b>	<b>Instituciones</b>		
	<b>Bogotá</b>	<b>Pereira</b>	<b>Valledupar</b>
<b>Información y orientación sobre derechos, atención psicosocial o médica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea 123</li> <li>• Línea 155</li> <li>• Línea púrpura 01 8000 112 137</li> <li>• Orientación y atención psicosocial 3007551846</li> <li>• Centros de Atención Inmediata CAI</li> <li>• Casa de Igualdad para las oportunidades</li> <li>• Casa de justicia</li> <li>• Descarga SOFIA app</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea 123</li> <li>• Línea 155</li> <li>• Línea violeta 3164819507.</li> <li>• Línea amiga: celular 106 o al 6063339610</li> <li>• línea ¡No estás solo!: 3228615710</li> <li>• Centros de Atención Inmediata CAI</li> <li>• Casa de la mujer y la familia Stella Brand: 311 6091242</li> <li>• Instituto de medicina legal: 6063136200</li> </ul>	CAIVAS (Centro Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual)
<b>Acceso a medidas de protección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisarías de familia</li> <li>• Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF: en casos donde se encuentran en riesgo, niños, niñas y adolescentes</li> <li>• Jueces de control de garantías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisarías de familia</li> <li>• Personerías municipales</li> <li>• Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF: en casos donde se encuentran en riesgo, niños, niñas y adolescentes</li> <li>• Jueces de control de garantías</li> </ul>	Menores de edad - ICBF Línea nacional 114 (atiende de inmediato un defensor de familia)
<b>Acceso a servicios médicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de Atención Prioritaria en Salud CAPS</li> <li>• Instituciones prestadoras de salud IPS</li> <li>• Unidades de servicios de salud - USS, antes llamados hospitales</li> <li>• Puntos de atención primaria en salud- PAPS (antes UPAS-UBAS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de Atención Prioritaria en Salud CAPS</li> <li>• Instituciones prestadoras de salud IPS</li> <li>• Unidades de servicios de salud - USS, antes llamados hospitales</li> <li>• Puntos de atención primaria en salud- PAPS (antes UPAS-UBAS)</li> <li>• Centro de Atención Penal Integral a Víctimas CAPIV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones prestadoras de salud IPS</li> </ul> Acude a Fiscalía General de la Nación a través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de Reacción Inmediata URI</li> </ul>
<b>Para denunciar las situaciones de violencia</b>	Acude a fiscalía general de la Nación a través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de Reacción Inmediata URI</li> <li>• Unidades de Atención Procesal UAP</li> <li>• Centro de Atención Penal Integral a Víctimas CAPIV</li> </ul>	Acude a fiscalía general de la Nación a través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de Reacción Inmediata URI</li> <li>• Centro de Atención Penal Integral a Víctimas CAPIV</li> </ul>	

**Parágrafo:** Cuando la situación se presente en lugares diferentes a los aquí identificados, los miembros del comité de apoyo identificarán, las autoridades y entidades dónde podrá acudir para que la víctima pueda efectuar la debida denuncia.

**Artículo Décimo Tercero:** Los rectores nacionales, seccional y de sede implementarán esta ruta de apoyo.

**Artículo Décimo Cuarto: Manejo de los casos recibidos de manera anónima.** En el evento en que sean recibidas denuncias de manera anónima sobre conductas reguladas en la presente resolución, serán investigadas y tramitadas de acuerdo con las rutas aquí previstas, teniendo en cuenta, el tipo de víctima que se encuentre involucrada, correspondiendo el análisis a los comités previstos previamente.

**Artículo Décimo Quinto: Interpretaciones.** En los casos no previstos en la presente resolución o sobre los cuales se presente alguna inquietud, el Rector Nacional decidirá sobre el particular.

**Artículo Décimo Sexto:** La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las normas de igual jerarquía, incompatibles con sus disposiciones.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

José Leonardo Valencia Molano  
Rector



María Angélica Pacheco Chica  
Secretaria General

