

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES EN EJERCICIO DE
SUS ATRIBUCIONES ESTATUTARIAS Y,

CONSIDERANDO

- a) Que, la Constitución Política garantiza la autonomía universitaria en los siguientes términos: *"Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. (...)"* (Const., 1991, art. 69)
- b) Que, en la ley que organiza el servicio público de la Educación Superior, reguló *que el Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la ley, "garantiza la autonomía universitaria, y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior"*. (Ley 30, 1992, art. 3)
- c) Que, la ley por la cual se aprueba la Convención Interamericana en Colombia tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y en el Preámbulo a indicado que: *"la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades"*. (Ley 248, 1995)
- d) Que, la Ley por medio de la cual se aprueba la *"convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"* señala que la discriminación *"denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o acular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."* (Ley 51, 1981, art. 1º)
- e) Que, la Ley, estableció entre otras, la medida educativa de promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas. (Ley 1257, 2008, art. 11)
- f) Que, la legislación colombiana, adicionó funciones al Ministerio de Protección social para promover *"el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres"* e implementar *"mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial"* así como *"desarrollar campañas para erradicar toda acta de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral"* (Ley 1257, 2008, art. 12)
- g) Que, la ley visualizando la importancia de la educación en temas de género, derechos humanos y derechos internacional humanitario ha exhortado al Ministerio de Educación para que establezca mecanismos de monitoreo y evaluación permanente del proceso de incorporación del enfoque de género en los proyectos pedagógicos y sus resultados en todas las instituciones educativas de preescolar, básica y media. (Ley 1761, 2005, art. 11)
- h) Que, la Corte Constitucional, ha señalado que la violencia contra la mujer es un fenómeno que suele estar relacionado con diversas causas *"sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas, que opera en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad"* humana, y que afecta los derechos de un número gravemente significativo de seres humanos. Así, se ha identificado que la violencia contra la mujer es *"una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que conduce a perpetuar la discriminación contra ésta y a obstaculizar su pleno*

desarrollo". (Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión T-967 -2014)

- i) Que, la Corte Constitucional exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que estableciera lineamientos a las instituciones de educación superior en relación con: "*i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior*". (Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión T-239 - 2018 a)
- j) Que, la Corte Constitucional ha precisado frente al derecho a la igualdad, que esta impone, "*a partir del artículo 13 Superior, tres obligaciones precisas: La primera, establecida en el inciso segundo, se refiere a la **promoción de la igualdad material**, mediante la adopción de medidas en favor de grupos marginados o discriminados. La segunda, en virtud del inciso tercero, impone la **especial protección** a las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta "por su condición económica, física o mental". La tercera, que también se desprende del inciso tercero, es la de **sanción a los abusos o maltratos** en contra de personas en situación de debilidad manifiesta*". (negrilla fuera de texto) (Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión T-239 -2018 b)
- k) Que el Instituto Nacional de Salud, expidió el protocolo de vigilancia en salud pública de violencia de género e intrafamiliar a través del cual se presenta la metodología para la vigilancia de género e intrafamiliar en Colombia, a través del Sistema Nacional de Vigilancia de Salud Pública – SiviVigila.
- l) Que la política institucional de educación superior inclusiva, expedida mediante Acuerdo del Consejo Superior No. 7 del 23 de febrero de 2017, define la inclusión social como "*el proceso que busca que todas las personas, sin distinción de raza, religión, género, capacidades diferentes, orientación sexual, o política tengan las mismas oportunidades y la posibilidad de acceder a la educación, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos y adiciona que la inclusión es una práctica cultural, una actitud de vida y uno de los referentes del proyecto formativo libertador*"
- m) Que, este protocolo según lo dispuesto en la política de educación superior inclusiva corresponde a una acción inclusiva, debido que "*busca eliminar obstáculos asociados a discriminación, acoso o violencias de género para permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las personas sin importar su raza, religión, género, capacidades diferentes, orientación sexual, o política.*"
- n) Que, en el Código de Buen Gobierno la Fundación Universitaria Los Libertadores reglamentó en el acápite de Adopción de mejores prácticas de Educación Superior: "*En su filosofía de libertad de pensamiento y pluralismo, la Fundación orienta sus actividades hacia el desarrollo humano, científico, ético y social de sus estudiantes, de acuerdo con la Constitución Nacional, las leyes de la República*".
- o) Que, la Política de Bienestar Universitario estableció que: "*el Bienestar Institucional, como parte esencial de la vida universitaria, se define como el conjunto de estrategias, programas, proyectos y actividades planificadas que buscan el desarrollo humano integral de los miembros de la comunidad académica, el mejoramiento de las condiciones culturales, estéticas, deportivas y biopsicosociales de sus integrantes y consecuentemente con la oferta de un servicio educativo de mayor calidad*".

- p) Que, el Proyecto Educativo Institucional de la Fundación Universitaria Los Libertadores establece que la institución acepta el desafío que implica inclusión con calidad, movilidad social, e impacto en las dinámicas sociales y productivas del entorno, soportada en una comunidad académica diversa, cohesionada, capaz y comprometida con las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión.

Con base en lo anterior,

ACUERDA

PROTOCOLO PARA LA PREVISIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Adoptar el Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género, en adelante denominado "Protocolo" que se presente dentro de la Fundación Universitaria los Libertadores, con sujeción a las disposiciones constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias.

Artículo 2. Definición. El Protocolo es un cuerpo normativo que busca dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales sobre prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género, de esa manera, la Fundación Universitaria los Libertadores dispone los procedimientos, las acciones, las medidas y las rutas para la prevención y atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que se puedan llegar a presentar al interior de la Institución. Esta regulación es establecida en ejercicio de la autonomía universitaria conferida a las instituciones de educación superior por la Constitución Política y la Ley 30 de 1992.

Artículo 3. Alcance. El Protocolo tiene validez para toda la comunidad libertadora, en especial, pero sin limitarse a los y las estudiantes, egresados, egresadas, cuerpo profesoral, colaboradores, colaboradoras, visitantes, altos directivos, altas directivas, miembros de órganos colegiados (Asamblea General y Consejo Superior), así como todas las personas que tengan relacionamiento directo con la Comunidad Libertadora, en cualquiera de sus sedes.

Parágrafo único: El presente protocolo no será implementado para los casos de violencia interpersonal como: las riñas callejeras o conflictos que no correspondan a discriminación o violencias de género.

Artículo 4. Objetivos generales. El presente Protocolo tiene como objetivos:

- a. Definir el marco normativo general para la prevención y atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que involucren a miembros de la comunidad libertadora, en todos los niveles, tanto en las relaciones verticales, como horizontales.
- b. Determinar los parámetros generales para la implementación de estrategias de prevención y atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género en el marco de las funciones de la educación superior.
- c. Identificar a las personas responsables de llevar a cabo los procedimientos, acciones, medidas y campañas para la prevención y/o atención de los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género que involucren a un miembro o miembros de la comunidad libertadora.
- d. Determinar los derechos, deberes y garantías de las víctimas e infractores para los casos de discriminación, acoso y/o violencias de género.

WLE

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS

Artículo 5. Principios. Los principios consagrados en el presente acápite son de obligatoria observancia para los operadores y operadoras cuando requieran interpretar o aplicar cualquier disposición normativa que haga parte del presente Protocolo, así como al régimen sancionatorio que establezca la Fundación Universitaria Los Libertadores en materia de discriminación, acoso y/o violencias de género que tiene como pilar central la protección de los derechos fundamentales y principios consagrados en la Constitución Política de Colombia.

5. 1 Igualdad. El trato que se deberá otorgar a todas las solicitudes presentadas, así como las actuaciones y sanciones que se establezcan en la reglamentación definida para el proceso disciplinario, deberán corresponder con lo señalado en el Protocolo. No se deberá otorgar un trato distintivo en atención a su calidad de investigado, investigada o sancionado, sancionada preservando el derecho a ser protegido contra la discriminación por este hecho.
5. 2 Atención diferenciada: Se debe garantizar la atención prioritaria a las especiales circunstancias de quienes sean víctimas o se encuentren en riesgo de serlo.
5. 3 Contradicción. Todo el material recopilado dentro de la investigación como prueba dentro del proceso es susceptible de ser aclarado o revisado por las partes dentro del proceso y la etapa dispuesta en el Reglamento disciplinario que emita la Institución.
5. 4 Proporcionalidad. Para la imposición de la sanción dispuestas en el Reglamento disciplinario que se expida, se deberá verificar las condiciones, formas y gravedad en que fue realizada la falta, así como las condiciones del sujeto, no por su calidad sino para establecer las consideraciones que sean necesarias para este fin como los son los agravantes y atenuantes.
5. 5 No agravación para el apelante. Los superiores están imposibilitados de agravar la sanción impuesta en las condiciones señaladas en el Reglamento Sancionatorio establecido por la Institución, cuando el sancionado o sancionada es apelante.
5. 6 Debido proceso. Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico interno y externo, a través de las cuales se busca la protección de quien ha sido objeto de las conductas de discriminación, acoso y/o violencias de género, así como aquellos o aquellas que han sido vinculados (as) o relacionados (as) con hechos semejantes. Conforme lo ha dispuesto la Corte Constitucional colombiana hacen parte de las garantías del debido proceso: el derecho a la atención de los casos y al trámite pertinente, el derecho a que se identifiquen los responsables de cada etapa, el derecho a la defensa en el marco del proceso disciplinario y, finalmente, las garantías de investigación, independencia e imparcialidad.
5. 7 Dignidad. Es equivalente al trato acorde a la condición humana, es decir, con respeto de la autonomía en la posibilidad de diseñar un proyecto de vida, conforme a parámetros de integridad física y moral.
5. 8 Presunción de inocencia. Toda persona de la comunidad de la Institución que sea vinculada o relacionada a una situación de discriminación, acoso y/o violencias de género es considerada inocente, pues se parte del supuesto de que solo será responsable al finalizar la investigación y el proceso disciplinario, establecido en el Reglamento Sancionatorio correspondiente.
5. 9 Doble instancia. A toda persona que sea vinculada a un proceso sancionatorio en virtud del presente Protocolo se le garantizará la doble instancia como expresión del debido proceso, conforme se establecerá en el Reglamento Sancionatorio.
5. 10 Legalidad. Toda actuación o medida o sanción que se pretenda imponer deberá estar de acuerdo con lo establecido mediante este Protocolo y sus normas complementarias, esto es, el reglamento estudiantil, el reglamento de trabajo y el Reglamento sancionatorio de casos de discriminación, acoso y violencias de género.

CAPÍTULO III. GARANTÍAS

Artículo 6. Garantías. La Fundación se compromete en la investigación y conocimiento de los

MJC

casos a garantizar:

6.1. Actuación de oficio. Cuando un miembro del Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género conozca de las mismas de forma directa, podrá iniciar de oficio el procedimiento de investigación.

6.2. No revictimización. Teniendo en cuenta que los procesos de discriminación, acoso y/o violencias de género implican desequilibrio de poder, temor y vulnerabilidad de las víctimas, las medidas de atención y prevención garantizarán que la víctima no sea revictimizada, razón por la cual debe de estar presente un psicólogo o trabajador social en el desarrollo de las campañas, diligencias o reuniones.

6.3. Confidencialidad. Las identidades y documentos de quienes sean víctimas o vinculados(as) a casos de discriminación, acoso y/o violencias de género serán objeto de confidencialidad, en el marco de los diversos componentes de la ruta, en aras de proteger los derechos de las víctimas y la presunción de inocencia.

6.4. Celeridad. En virtud de los derechos objeto de protección y la naturaleza de las situaciones de discriminación, acoso y/o violencias de género, se garantizará agilidad en el cumplimiento de las actividades y etapas a cargo de los responsables, a fin de atender con prontitud las necesidades y solicitudes de los implicados(as).

6.5. Efectividad. La prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género deben estar fundados en parámetros de eficacia, es decir, cumplimiento de las disposiciones normativas y reglamentarias, así como, eficiencia, esto es, atención mediante los medios más adecuados para la consecución de los objetivos de este Protocolo.

6.6. Acción sin daño. La Fundación, así como quienes hagan parte del proceso de investigación del presente protocolo, deberán realizar las funciones designadas procurando en todo momento que sus acciones no produzcan daño a las víctimas, ni a quienes se encuentren inmersos en el proceso de investigación.

CAPÍTULO III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO

Artículo 7. Definiciones. Con el fin de garantizar un adecuado entendimiento y aplicación del presente Protocolo, se definen los siguientes conceptos:

- a. Acoso sexual. Cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea en un entorno laboral o educativo intimidatorio, no deseado y ofensivo (OIT, 2014).
- b. Violencia sexual. "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 mediante coacción de otra (...)" (OMS, 2003 citado por Contreras, 2010).
- c. Hostigamiento Sexual. "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y que también puede verse manifestado en el ámbito académico siempre que se relacione con la sexualidad y pueda afectar en la víctima la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta (CNDH, México, 2013).
- d. Entorno de trabajo hostil. Un ambiente en el que predomina un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.

MAC

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR No. 1 DEL 12 DE MARZO DE 2020, POR EL CUAL SE CREA E IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO

- e. Chantaje Sexual. Es el que se produce por una persona superior jerárquico o pernas cuya decisión pueda tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas (OIT, 2014).
- f. Relación de autoridad. vínculo existente entre dos o más personas a través del cual una de ellas ostenta el poder de dirección, decisión u orientación sobre las actividades de la otra.
- g. Bienes jurídicos tutelados. Los derechos que con este Protocolo se buscan proteger y garantizar son: el derecho a la libertad, integridad y formación sexual.
- h. Sujeto activo de discriminación, acoso y/o violencias de género/ Infractor(a). Es la persona que lleva a cabo una o varias conductas descritas en el presente Protocolo, mediante las cuales pone en peligro y/o afecta el derecho a la libertad, integridad y formación de una o varias personas que hacen parte de la comunidad libertadora.
- i. Sujeto(s) pasivo(s) de discriminación, acoso y/o violencias de género/ víctima(s). Es la persona o personas que ven afectado su derecho a la libertad, integridad y formación sexual por la conducta desplegada por el sujeto activo/ infractor (a).
- j. Ciber-acoso. Manifestaciones de hostigamiento sexual o acoso por medio de plataformas digitales, sean institucionales o no.
- k. Violencias de género. "Corresponden a 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." (Ministerio de salud), además es una manifestación de violencias basadas en el género (VGB) cuyo ejercicio se ejerce sobre personas LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales) (Ministerio de la Protección Social, 2011) y los hombres, se contemplan todas las violencias (física, psicológica, sexual, económica, simbólica, doméstica, institucional, obstétrica, etc.)
- l. Discriminación: "Es una forma de violencia pasiva" a través de la cual "se designa un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y Estados" (Comisión de defensa de los derechos humanos para el Estado de Nayarit).

Artículo 8. Medidas para la prevención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género.

Las medidas de prevención, como su nombre lo indica, se encuentran orientadas a la concientización sobre la existencia del derecho a la libertad, integridad y formación sexual, así como la importancia de garantizar el respeto integral de estos derechos y las condiciones de igualdad efectiva. En este sentido, las medidas serán las siguientes:

- a. Campaña de divulgación del Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género, la cual se llevará a cabo dentro de los dos (2) primeros meses de haberse expedido formalmente el Protocolo.
- b. Campañas de concientización y sensibilización respecto de la discriminación, acoso y/o violencias de género, las cuales serán realizadas al menos una vez por semestre, tanto en las áreas académicas como en las dependencias que hacen parte de la planta de personal de la Institución.
- c. Jornadas de capacitación que estarán orientadas al cuerpo profesoral, a estudiantes, a egresados (as) y a los (las) líderes de las diferentes áreas de trabajo que hacen parte de la Institución, con el fin de que desarrollen las habilidades necesarias para identificar posibles casos de discriminación, acoso y/o violencias de género y que también conozcan los procedimientos, rutas y recursos existentes para la atención de estos casos.

Artículo 9. Responsables de las medidas de prevención. Con el fin de garantizar una adecuada planeación, diseño, implementación y seguimiento de las medidas de prevención, se conformará el Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género, el cual tendrá las siguientes características:

MTC

a. Estará integrado por nueve (9) miembros de la Comunidad Libertadora, de la siguiente manera:

1. La Rectoría o su delegado, quien lo presidirá
2. La Vicerrectoría de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales o su delegado, quien ejercerá como secretaria técnica de la sesión.
3. Representante de la Vicerrectoría General
4. Representante de la Vicerrectoría Académica.
5. Representante de la Secretaría General
6. Representante de la comunidad profesoral, elegido por la Rectoría de los candidatos que propongan las decanaturas.
7. Representante de los egresados, elegido por la Rectoría de los candidatos que propongan las decanaturas.
8. Representante de la comunidad estudiantil, elegido por la Rectoría de los candidatos que propongan las decanaturas.
9. Psicólogo o trabajador social.

Parágrafo: El Comité podrá invitar a otros funcionarios de la Institución o personas independientes con experiencia en la temática a tratar, si lo requiere.

b. Los miembros del Comité serán designados por periodos de dos (2) años y no podrán ser reelegidos.

Artículo 10. Reuniones. El Comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente, cuando así lo amerite, previamente convocado por la Rectoría o la Secretaría Técnica.

Parágrafo primero: La convocatoria ordinaria deberá ser remitida con una anticipación mínima de una semana a la fecha de la sesión, con los debidos soportes para dar análisis a los temas agendados.

Frente a la convocatoria a reuniones extraordinarias, esta deberá ser enviada con una antelación mínima de 3 días hábiles en las mismas condiciones que la ordinaria, sin perjuicio de las acciones de atención inmediata que deba hacer el comité cuando se trate de casos de urgencia manifiesta.

Parágrafo segundo: Para sesionar mediante encuentros virtuales de manera extraordinaria, se tratará un único tema, cuando así lo amerite el cumplimiento de sus funciones y en atención a las necesidades del servicio.

Artículo 11. Quórum deliberatorio y mayoría decisoria. El comité deliberará cuando se encuentren presente la mayoría simple de los miembros que lo componen y sus decisiones serán aprobadas por la mitad más uno de los miembros presentes en la sesión.

Artículo 12. Registro en las Actas. Cada una de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité deberán ser registradas en un acta en la que se incluirán los participantes, los ausente, los temas a tratar, las recomendaciones y decisiones adoptadas, los desacuerdos en las recomendaciones y las tareas que se asignen, así como los responsables asignados.

Parágrafo Primero: Las actas serán elaboradas por la secretaria técnica del Comité, se enviarán para lectura de los miembros 5 días después de cada sesión, y se presentarán para aprobación en la sesión siguiente, en la que, de ser aprobadas, serán firmadas por quien lo preside y la secretaria técnica del Comité.

Artículo 13. Reserva de información. La información de las actas del Comité tiene carácter reservado y no podrá ser divulgada a personas naturales o jurídicas externas u otros miembros de la comunidad educativa de la Fundación Universitaria Los Libertadores que no deban conocer esta información para el cumplimiento de sus labores. En todo caso, se usarán los canales y medios propios de la Institución para la divulgación de cualquier información

MAC

relacionada que deban ser de conocimiento de la comunidad.

Artículo 14. Funciones del Comité. Son funciones del Comité las siguientes:

- Conocer sobre las denuncias o quejas que se presenten de casos de discriminación, acoso sexual y/o violencias de género de los que sea víctima, en especial, pero sin limitarse a quienes ostenten la calidad de estudiantes, egresados, cuerpo profesoral, colaboradores, proveedores, visitantes, altos directivos, miembros de órganos colegiados (Asamblea General y Consejo Superior), así como todas las personas que tengan relacionamiento directo con la Comunidad Libertadora.
- Realizar acompañamiento al órgano o funcionario correspondiente dentro de la etapa de juzgamiento.
- Adelantar la investigación y recoger las pruebas que se desprendan de esta conforme a lo establecido en el presente Protocolo.
- Evaluar y recomendar planes y programas de prevención y atención a los casos presentados.
- Estudiar e investigar las denuncias y quejas presentadas
- Garantizar que las instancias internas suministren la información requerida para conocer el alcance de la denuncia o queja presentada.
- Dar trámite ante las instancias pertinentes establecidas por las normas internas al órgano o dependencia correspondiente para que defina la sanción que le corresponde.
- Las señaladas en el Reglamento disciplinario establecido en el marco de este protocolo.

CAPÍTULO IV. ATENCIÓN PRIMARIA

Artículo 15. Denuncia o queja. Cualquiera de los miembros de la comunidad Libertadora podrá poner en conocimiento de las instancias de atención los casos de discriminación, acoso sexual y/o violencias de género de los que sea víctima o tenga conocimiento. Lo anterior, tiene como objetivo que la ruta de atención temprana a estas situaciones se realice de manera oportuna y efectiva.

Artículo 16. Líneas de atención oportuna. Conforme a las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se presenten las situaciones de discriminación, acoso sexual y/o violencias de género, la víctima o quien tenga conocimiento podrá hacer uso de las siguientes líneas de atención oportuna.

Instancia	Datos de contacto
Centro de Atención al Estudiante	Email: yuli.melo @libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 4271
PYGO	Email: hernan.duran@libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 4210
CUNAPSI	Email: smtuminag@libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 3310
Personal de seguridad	Email: alexander.contreras@libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 2141
Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género	Email: prevencion.violencia@libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 3011
Comité de convivencia	Email: cesar.nieto@libertadores.edu.co Teléfonos: 2544750 ext: 2003

Parágrafo único: la información aquí relacionada podrá variar según se cambie al personal o se modifique la estructura de las dependencias, para lo cual se autoriza a la Rectoría para que mediante circular informe adecuadamente, en cada momento, los cambios que tengan estas

mte

Artículo 17. Ruta de atención oportuna. Según se considere el hecho y su trascendencia, se podrá acudir a cualquiera de las siguientes rutas.

a. Ruta atención inmediata	
Situación: Casos de abuso sexual, violencia física tratada por el protocolo	
Acción	Responsable
Comunicación del hecho	Personal de seguridad
Traslado del hecho	Enfermería/ centro de atención al estudiante/ PYGO
Traslado externo de la situación	PYGO

b. Ruta atención progresiva	
Situación: Acoso sexual, discriminación y/o violencias de género	
Acción	Responsable
Comunicación del hecho	Centro de atención al estudiante PYGO CUNAPSI Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género
Recepción de la declaración inicial	Centro de atención al estudiante PYGO CUNAPSI Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género Comité de convivencia
Identificación, análisis y atención del caso	PYGO y CUNAPSI.
Convocar al Comité para la prevención y atención temprana de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género	Rectoría o secretaría Técnica del comité
Iniciar el proceso de investigación, juzgamiento y sanción correspondiente.	Comité para la prevención y atención temprana de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género

Parágrafo primero: cuando el caso el caso no revista como necesario acudir a la investigación disciplinaria, según el concepto del área que haya tenido el conocimiento de la comunicación del hecho y haya desarrollado la etapa de recepción de la declaración, será necesario que se realice la ruta de atención para dar manejo psicológico especializado que estará a cargo de dicho apoyo PYGO y CUNAPSI.

Parágrafo segundo: cualquiera de las áreas que tenga conocimiento de un hecho relacionado con casos de discriminación, acoso y/o violencias de género, deberá recibir la queja y la declaración y determinar, según la gravedad de los hechos si se acude a una ruta de atención inmediata o de atención progresiva.

Parágrafo tercero: las rutas de atención aquí relacionadas podrán variar según las nuevas normas que le puedan ser aplicadas o según se modifique la estructura de las dependencias, para lo cual se autoriza a la Rectoría para que mediante circular informe adecuadamente, en cada momento, los cambios que tengan estas rutas.

Artículo 18. Acompañamiento oportuno a la(s) víctimas. Una vez el Comité para la prevención y atención temprana de discriminación, acoso y/o violencias de género califique

04/10

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR No. 1 DEL 12 DE MARZO DE 2020, POR EL CUAL SE CREA E IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO

una conducta como lesiva de los bienes jurídicos tutelados en el presente Protocolo y decida dar inicio formal a un proceso sancionatorio, pondrá dicha situación en conocimiento del Centro Universitario de Atención Psicológica –CUNAPSI- y de Bienestar Universitario dentro del término máximo de diez (10) días hábiles, con el fin de que estas áreas presten acompañamiento profesional a la víctima.

Parágrafo único. Por disponer de personal capacitado en la atención de casos de discriminación y/o violencias de género, el Centro Universitario de Atención Psicológica –CUNAPSI- y Centro de Permanencia y Graduación Oportuna - PYGO- llevarán a cabo una valoración inicial de la víctima, en la cual se identifique el grado efectivo de afectación. La valoración descrita anteriormente será pieza probatoria central del proceso sancionatorio.

Artículo 19. Reglamento disciplinario. Las conductas que sean señaladas por el Comité de Prevención y atención de casos de discriminación, acoso y/o violencias de género como lesivas en el proceso de investigación que se adelante, serán procesadas y sancionadas conforme al Reglamento disciplinario emitido por el Consejo Superior.

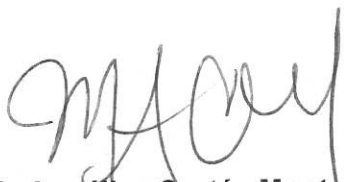
CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20. Vigencia. El presente Protocolo rige a partir de su expedición y deroga las demás disposiciones internas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



José Leopoldo González Espinosa
Presidente del Consejo Superior



María Angélica Cortés Montejó
Secretaria del Consejo Superior

Revisó: Johana Prada Montaña. Secretaria General
Cristina Vergara Ángel. Vicerrectora de Proyección Social

Elaboró: Lina María Camelo Díaz. Abogada de la Secretaría General

LISTA DE REFERENCIA

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, Cuarta visitaduría general. Programa de asuntos de la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres. Actualizado a abril de 2013. Pág. 1 Recuperado de:
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/6_MonitoreoLegislacion/6.8/B/B.pdf
- Congreso de la República (2 de junio de 1981) por medio de la cual se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. [Ley 51 de 1981] Diario oficial año CXVII No. 35794.
- Congreso de la Republica. (4 de diciembre de 2008). Artículos 11 y 12 [Cap. 4]. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penales, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. [Ley 1257 de 2008]. Diario oficial No. 47.193.
- Congreso de la Republica. (28 de diciembre de 1992). Artículo 3. [Título I, Cap. I]. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior [Ley 30 de 1992]. Diario Oficial No. 18347 y 18348.
- Congreso de la Republica. (29 de diciembre de 1995) Por medio de la cual se aprueba la Convención internacional para prevenir, sanciona, erradicar la violencia contra la mujer suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil. [Ley 248 de 1995]. Diario Oficial No. 42.171.
- Constitución política de Colombia [Const.] (1991), Artículo 69. [Título I, Cap. 2].
- Contreras, J.M.; Guedes, A.; Dartnall, E. (2010) Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios. Iniciativa de investigación sobre la violencia sexual. Recuperado de:
https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Violencia_Sexual_LAyElCaribe.pdf
- Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión (15 de diciembre de 2014) Sentencia T-967 [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]
- Instituto Nacional de Violencia. Sitio Oficial. Protocolo de vigilancia en salud pública. Violencia de Género e intrafamiliar. Versión 2. 29 de diciembre de 2017. Recuperado de:
<https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Lineamientos/PRO%20Violencia%20de%20genero%20e%20intrafamiliar.pdf>
- Ministerio de salud. Sitio oficial. Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. Hoja informativa. El hostigamiento o acoso sexual. Pág. 1
- Organización Internacional del Trabajo. Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista 3. Primera edición. 978-92-2-327815-1 recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf

MAE

