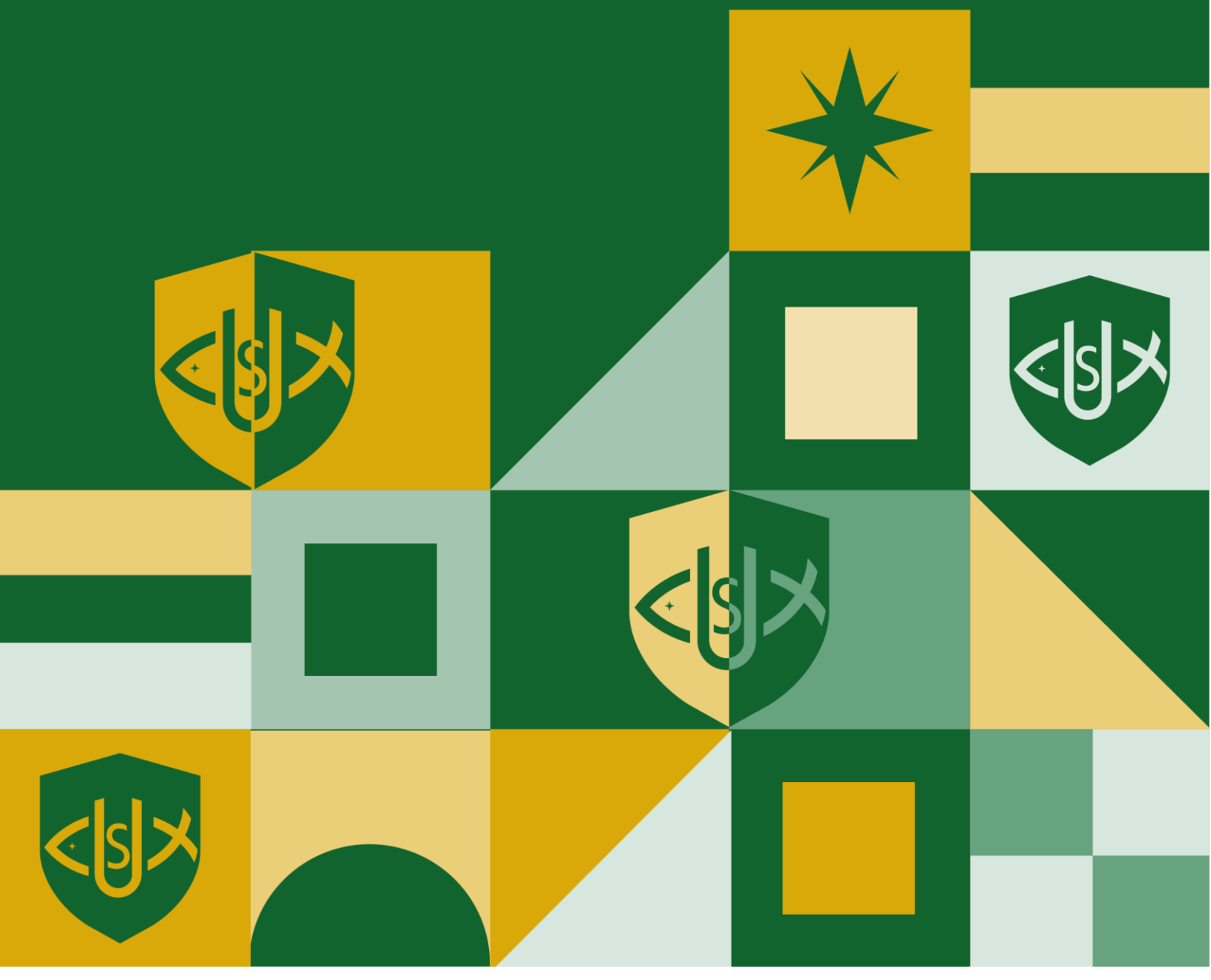


PROTOCOLO Y RUTAS PARA LA PREVENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE CONVIVENCIA



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR





UniCatólica del Sur

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Resolución N° 15596 - 23 de septiembre de 2015
Ministerio de Educación Nacional

Promoviendo
EL DESARROLLO HUMANO
INTEGRAL SOSTENIBLE

ACUERDO DIRECTIVO No. 003
(27 de Abril de 2023)

"Por el cual se aprueba el protocolo y rutas para la prevención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de convivencia, violencias de cualquier tipo, discriminación e incumplimiento de principios de la Fundación Universitaria Católica del Sur"

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Católica del Sur, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que, la Fundación Universitaria Católica del Sur, con domicilio en San Juan de Pasto, es una institución universitaria de carácter privado con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución N° 15596 del 23 de septiembre de 2015 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 de la Ley 30 de 1992, en consonancia con lo establecido por el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y en ejercicio de la autonomía universitaria, la Institución tiene el derecho adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que, el artículo 109 de la Ley 30 de 1992 dispone que las instituciones de Educación Superior deberán tener un reglamento estudiantil que regule al menos, los requisitos de inscripción, admisión y matrícula, derechos y deberes, distinciones e incentivos, régimen disciplinario y demás aspectos académicos.

Que, la Resolución 14466 de 25 de julio de 2022, establece los lineamientos de prevención, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Que, el Capítulo XV del Reglamento Estudiantil, aprobado por Consejo Superior mediante acuerdo superior 005 en sesión de fecha 09 de mayo de 2022 establece todo lo relacionado con el Procedimiento Disciplinario de estudiantes.

Que, el Capítulo XXIII del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Consejo Superior mediante acuerdo superior 025 del 11 de septiembre de 202, establece todo lo relacionado con el Régimen Disciplinario de profesores y administrativos.

Que, el Consejo Directivo, en sesión del 26 de abril de 2023, revisó y aprobó el protocolo y rutas para la prevención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de convivencia, violencias de cualquier tipo, discriminación e incumplimiento de principios de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Que, en mérito de lo expuesto,

📍 Calle 18 No. 56-02 Torobajo
Pasto, Nariño - Colombia

☎ PBX (2) 731 3420
📞 Cel. 314 778 3658

✉ correspondencia@unicatolicadelsur.edu.co

NIT. 900.901.398-7

www.unicatolicadelsur.edu.co



Diócesis
de Pasto



UniCatólica del Sur

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Resolución N° 15596 - 23 de septiembre de 2015
Ministerio de Educación Nacional

Promoviendo
**EL DESARROLLO HUMANO
INTEGRAL SOSTENIBLE**

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar el protocolo y rutas para la prevención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de convivencia, violencias de cualquier tipo, discriminación e incumplimiento de principios de la Fundación Universitaria Católica del Sur, de acuerdo al documento que lo soporta.


Artículo 2. El presente acuerdo rige a partir de su firma.



Artículo 3. Notificar este acuerdo a la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar.


Dado en San Juan de Pasto, a los 27 días del mes de abril de 2023.



VIGILADA MINEEDUCACIÓN


SONIA MARIA GOMEZ ERAZO
Presidente Consejo Directivo


DARWIN HERRERA BENAVIDES
Secretario General

Proyectó: MARIA ANTONIA CABRERA INSUASTY 
Revisó: DARWIN HERRERA BENAVIDES
Aprobó: SONIA MARIA GOMEZ ERAZO 
¿Debe publicarse en página web?: SI NO

 Calle 18 No. 56-02 Torobajo
Pasto, Nariño - Colombia

 PBX (2) 731 3420
 Cel. 314 778 3658

 correspondencia@unicatolicadelsur.edu.co

NIT. 900.901.398-7

www.unicatolicadelsur.edu.co



**Diócesis
de Pasto**

**PROTOCOLO Y RUTAS PARA LA PREVENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN
Y SEGUIMIENTO A CASOS DE CONVIVENCIA (VIOLENCIAS DE CUALQUIER TIPO,
DISCRIMINACIÓN E INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS)
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**

CONSEJO SUPERIOR

Mons. Juan Carlos Cárdenas Toro

Presidente

Dra. Enma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinuesa

Mons. Julio Enrique Prado Bolaños

Pbro. Jaime Alberto Cabrera

Pbro. Germán Rosero Arce

CONSEJO DIRECTIVO

Miembros Ordinarios

Mg. Sonia María Gómez Erazo

Rectora

Mg. Iván Darío Bastidas Castellanos

Vicerrector Académico y de Extensión

Mg. Víctor Iván Acosta Rodríguez

Vicerrector Administrativo y Financiero

Mg. Alexander Guillermo Ortega Rojas

**Vicerrector de Proyección Social y
Bienestar**

Mg. Nancy Cabrera Bravo

**Vicerrectora de Investigación, Innovación
y Creación Artística y Cultural**

Esp. María Antonia Cabrera Insuasty

**Asesora de Sistema de Aseguramiento
Interno de la Calidad**

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero

**Asesor Sistemas de Información y
Comunicación**

Invitados Permanentes

Pbro. Diego Agrada Jurado

**Coordinador de Proyección Social e
Internacionalización**

Elaborado por:

Equipo de Pastoral y Bienestar

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETIVOS.....	6
1.1. OBJETIVO GENERAL	6
4. ALCANCE	7
5. CONCEPTOS	7
6. CONTEXTOS	10
7. DERECHOS DE LA VÍCTIMA Y EL PRESUNTO AGRESOR	10
8. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	11
9. EQUIPO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE CASOS DE VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN.....	12
10. RECEPCIÓN DE REPORTES DE CASOS DE VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN	12
11. EL ROL DE LA VICERRECTORÍA DE PROYECCIÓN SOCIAL Y BIENESTAR.....	13
11.1. ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS AFECTADAS.....	13
11.2. ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS PRESUNTAS AGRESORAS.....	13
11.3. ACOMPAÑAMIENTO A LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA.....	13
11.4. MANEJO DE LA INFORMACIÓN, GESTIONES OPERATIVAS Y RESOLUTIVAS DEL CASO	14
12. PROCESO PARA LA ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN.	14
12.1. RECEPCIÓN DEL CASO.....	14
12.2. ATENCIÓN INICIAL	15
12.3. ANÁLISIS DE CASO.....	16
12.4. ORIENTACIÓN EN RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS A LA INSTITUCIÓN	16
12.5. CIERRE DEL CASO.....	17
13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	17
REFERENCIAS.....	20

INTRODUCCIÓN

La Fundación Universitaria Católica del Sur, como institución católica de Educación Superior, obra educativa y cultural de la Diócesis de Pasto sustentada por los valores y principios del Evangelio e inspirada en el pensamiento de San Juan Pablo II y según su misión institucional ve indispensable que desde el ámbito universitario se conduzca a todos sus miembros a alcanzar la plenitud humana en razón de la dignidad inherente a cada persona tras la búsqueda del bienestar integral.

La apuesta por un “humanismo integral sostenible” centrado en la persona que se ha declarado en el Proyecto Educativo Institucional (2021) constituye el referente en el que se respalda el proceso de Pastoral y Bienestar entendido como misional y transversal, cuya finalidad está encaminada a favorecer la formación integral de toda la comunidad universitaria, así como las condiciones óptimas que garanticen la integración entre la academia, la vida y la fe.

Por tratarse de un proceso integral e integrador con un alcance que involucra a estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, personal de apoyo y egresados, los servicios se han proyectado desde los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional y los principios institucionales estableciendo seis áreas de gestión con sus correspondientes líneas de acción: bienestar de la salud, bienestar espiritual, bienestar físico, bienestar humano y cultural, bienestar institucional y ciudadano y bienestar académico socio-afectivo y económico. Desde este ámbito de acción se pretende la realización de cada persona en lo humano y profesional para construir comunidad y convivencia.

Se debe mencionar que la política de pastoral y bienestar no sólo comprende el hacer, el saber, sino que promueve el ser y en ese sentido el compromiso de cada uno es indispensable para con el bienestar de todos.

Es por eso que la Fundación Universitaria Católica del Sur asume con la promulgación de este protocolo su opción por un bienestar integral desde el cual promueve el verdadero valor de lo humano, promoviendo una Institución libre de violencias y discriminación acorde a las legislaciones nacional e internacional.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover en la comunidad académica de la Fundación Universitaria Católica del Sur, estrategias que permitan prevenir, orientar, acompañar y dar seguimiento a los reportes de situaciones de violencias y discriminación de cualquier tipo a través de un protocolo donde se definen los correspondientes procedimientos, las instancias y los mecanismos de respuesta en coherencia con los reglamentos institucionales y normatividad vigente.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar en la comunidad universitaria las estrategias de prevención de violencias, vulneración de los derechos fundamentales, atropello a la dignidad y acoso en diferentes ámbitos.
- Brindar acompañamiento a las víctimas de los diferentes tipos de violencias y discriminación que pertenecen a la Fundación Universitaria Católica del Sur desde un ambiente de respeto y confidencialidad en procura de salvaguardar la dignidad de la persona, durante el proceso.
- Generar compromiso y responsabilidad en la institución a través de la transformación de las diferentes situaciones de violencias y discriminación desde la vivencia de los principios institucionales y el fomento de ambientes seguros y relaciones fraternas.

4. ALCANCE

En términos de prevención, orientación, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación, que podrán o no derivar en procesos disciplinarios de conformidad con los reglamentos institucionales, será aplicado tanto para estudiantes, profesores, personal administrativo y directivo, egresados y personal de otras instituciones con quienes la Unicatólica del Sur ha establecido convenios, contratos o acuerdos de cualquier tipo. Este protocolo busca garantizar que las personas involucradas reciban un acompañamiento y atención adecuada que ayude a la prevención y a la no repetición de los hechos favoreciendo conductas acordes a los principios institucionales.

5. CONCEPTOS

Los conceptos que se enuncian a continuación ayudarán a la comunidad Unicatólica del Sur a manejar un lenguaje común y a tener una mejor comprensión de las situaciones que se puedan presentar.

Discriminación: Se define como la acción de impedir u obstruir arbitrariamente el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su etnia, sexo, nacionalidad, diversidad funcional, raza, religión, orientación sexual, ideología política y demás razones que se asocien a esta forma. (Ley 1752 de 2015).

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física o verbal con gestos, amenazas, omisiones o acciones en contra de uno mismo, en contra de otra persona, de un grupo o de una comunidad, que lleve a causar y conlleve probabilidades de causar lesiones, muerte, privaciones sociales o daños de cualquiera índole (físicos, sexuales, psicológicos, económicos). (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencias basadas en género: Estas corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas que se basen en el género. Estas se consideran un problema de salud pública ya que pueden conllevar a graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas. Incluye la violencia en contra de la mujer, contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual heteronormativa. (Min Salud 2016).

Violencia contra la mujer: Es cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento (patrimonial, económico, psicológico, sexual o físico) por su condición a la mujer. Dentro de esta

violencia también se contempla las amenazas de tales actos, la coacción y la privación arbitraria de la libertad desde el ámbito público y privado. (art 2, Ley 1257 de 2008).

Violencia sexual: Se define como un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales por medio de coacción, chantaje, amenaza, manipulación, intimidación, soborno y uso de la fuerza, limitando la voluntad de una persona. Se pueden considerar los siguientes tipos de violencia sexual:

Conducta sexual inapropiada: Conductas leves o explícitas de carácter sexual o sexista que generan incomodidad en una persona. Estas son expresiones que surgen de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas.

Acoso sexual: Es la conducta física o verbal dirigida a otra persona de manera reiterada de naturaleza sexual o sexista, ejercida valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de poder, sexo, edad, posición laboral familiar, económica, entre otras.

Acto carnal o acto sexual abusivo con incapacidad de resistir: Se refiere al que accede carnalmente a una persona en estado de inconsciencia, o que esta padezca alguna forma de trastorno mental que le impida resistir. (Ley 599, 2000, art. 210).

Acceso carnal no consentido: Se refiere a la penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir y acceso carnal abusivo con menor de 14 años.

Acoso sexual laboral: Se refiere al comportamiento de tono sexual como los contactos físicos, insinuaciones, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta se convierte en un problema de salud y de seguridad, así como de nivel discriminatorio. (CEDAW, 1979, No. 19).

Ofensa sexual: Se relaciona con el uso de expresiones verbales y escritas de índole sexual, que denigran, cosifican y atemorizan a la persona a quien se dirigen. Aquí se incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona sin su consentimiento. (Universidad Nacional de Colombia, resolución 1215, 2017, art. 2).

Pornografía no consentida: Se refiere a las fotos, filmaciones, grabaciones, producción, transmisión o venta de material pornográfico sin el consentimiento de la persona que aparece en el material. (Universidad Nacional de Colombia, resolución 1215, 2017, art. 2).

Conductas violentas: se definen otra clase de conductas de tipo discriminatorio, entre las que se pueden encontrar:

Racismo: Es la distinción, exclusión o preferencia que se basa en motivos de raza, linaje o etnia, cuyo objeto es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales de la persona en todas las esferas de la vida pública. (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1969, art. 1).

Violencia simbólica: Son acciones que transmiten un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas que comunican una visión androcéntrica), por medio de las que se transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad, perpetuando estereotipos y justificando acciones violentas. Es una violencia invisible e implícita.

Violencia económica: Es la que causa la pérdida, destrucción o retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos económicos de la persona. (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia física: Es la violencia que pone en riesgo, daña y disminuye la integridad corporal de una persona. (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia psicológica: Esta violencia pone en riesgo o disminuye la salud psicológica, la autodeterminación y el desarrollo personal. Se manifiesta mediante el control, degradación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que genere restricción en las acciones comportamientos, creencias y decisiones de las personas. (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Acoso escolar o bullying: Es una conducta negativa, intencional, metódica y sistemática 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 estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También se puede presentar entre profesores y estudiantes y entre compañeros de trabajo. (art. 2, Ley 1620 de 2013).

Acoso laboral: Es 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 un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010, 2006, art. 2).

Ciber acoso o cyberbullying: Es una forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico. (art. 2 Ley 1620 de 2013).

Género: Se entiende como una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos y valoraciones que se asocian a lo masculino y femenino. El género varía históricamente y desde las culturas, ya que es una construcción social.

Identidad de género: Término que se entiende como la forma en la cual las personas se piensan e identifican, no siempre vinculada con el sexo biológico asignado al nacer.

Orientación sexual: Se relaciona con el deseo sexual y afectivo de una persona hacia otra. Aquí entran términos como homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.

Diversidad funcional: Aquí se incluyen las personas con condiciones físicas, mentales, sensoriales e intelectuales a largo plazo, que en su capacidad de interacción pueden encontrar

impedimentos para su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones. (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, 2008, art.1).

Interculturalidad: Es la posibilidad de diálogo e interacción entre las culturas como proyecto político enfocado a construir sociedades diferentes, donde no se considere a una cultura por encima de otra.

Persona victimizada: Es aquella que recibe cualquier tipo de agresión y a quien se le haya generado daño en su integridad, dignidad y menoscabo a sus derechos.

Persona presunta agresora: Es aquella que generó un hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, afectando la dignidad, ocasionando daño a su integridad y en menoscabo a sus derechos.

6. CONTEXTOS

En el desarrollo de las actividades institucionales, tanto académicas como de formación integral y de pastoral y bienestar ejecutadas dentro o fuera de la institución o en instituciones con las cuales se adelanta una actividad interinstitucional.

Situaciones que tienen lugar en contextos externos a la institución, siempre y cuando la persona afectada sea estudiante, profesor, personal administrativo y directivo y egresados.

- Con la persona afectada se activará el protocolo, lo que incluye: registro del reporte, acompañamiento y orientación en rutas internas y externas.
- Cuando la persona presunta agresora es estudiante se activará protocolo teniendo en cuenta los procesos disciplinarios y acciones formativas, las cuales se ciñen a reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.
- Cuando la persona presunta agresora es profesor o personal administrativo se activará protocolo respecto a los procesos disciplinarios los cuales se ciñen a reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

7. DERECHOS DE LA VÍCTIMA Y EL PRESUNTO AGRESOR

Para la Fundación Universitaria Católica del Sur en la atención de cada caso, las personas implicadas deben recibir un trato digno, humano, justo, equitativo y respetuoso dando cumplimiento a los derechos de cada individuo a cabalidad.

a. Derechos de la víctima

- Recibir información clara, completa y pertinente sobre el protocolo de atención de las diferentes situaciones de violencias y discriminación en la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- Recibir acompañamiento integral a través de las instancias destinadas para la atención y seguimiento en el caso correspondiente.
- Ser tratada con respeto, prudencia, discreción y la absoluta reserva de los datos personales conforme a las políticas sobre este tema.

- Ser llamada por su nombre e identificada por el género que indique, independientemente de su documento de identidad.
- No tener confrontaciones con el presunto agresor.
- Tener un trato adecuado evitando ser revictimizada.

b. Derechos del presunto agresor

- Conocer el proceso de investigación que se está realizando en su contra.
- Tener información del proceso disciplinar que se lleva a cabo, el cual se fundamenta en las normativas y principios institucionales cuando aplique.
- Defenderse de las acusaciones sobre los hechos, presentando su versión en descargos de manera escrita.
- Tener confidencialidad de la información y del proceso.
- Recibir orientación integral a través de las instancias destinadas para ello por parte de la institución o de instancias externas cuando se requiera.

8. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Le corresponde a la Fundación Universitaria Católica del Sur, la adopción de estrategias que ayuden a prevenir la ocurrencia de casos de violencias y discriminación, mediante el desarrollo de ambientes sanos y seguros para toda la comunidad educativa, proporcionando entornos inclusivos y, en general, implementando acciones de sensibilización y formación, todo basado en las dimensiones, principios y valores institucionales.

Se deben orientar todos los esfuerzos hacia el desarrollo integral de los miembros de la comunidad académica, lo que hace necesario que la formación integral se de en un ambiente sano, que propicie una mayor libertad y responsabilidad social. En estas condiciones, los miembros de la comunidad académica adquieren una visión ética del mundo que los compromete con el respeto de los Derechos Humanos y los hace conscientes de los efectos que sus decisiones tienen en todas las personas, de manera especial en las víctimas de la discriminación, la injusticia y la violencia.

Las estrategias de prevención pueden ser de diferente índole, entre las que se reconocen:

Estrategias pedagógicas: Las cuales deben integrar acciones de formación permanente, asesoría, orientación y difusión a la población universitaria para conocer la ruta de atención en los casos de violencias y/o discriminación.

Estrategias de tipo estructural: A través de las cuales se busca favorecer la confianza, la seguridad y la accesibilidad en diversos espacios de la Institución. Además, se busca crear áreas protegidas, seguras y sanas que permitan salvaguardar la equidad, confidencialidad e integridad de la comunidad universitaria.

Estrategias de sensibilización: Por medio de ellas se pretende que la comunidad universitaria sea consciente y observe las diferentes formas de violencias y/o discriminación que se puedan presentar en el contexto universitario. Esto ayudaría a que esas prácticas que están arraigadas en el comportamiento y en el entorno cultural de la población y que legitiman la violencia en diversas formas, sean desnaturalizadas y erradicadas, y se permita promover una educación relacional y afectiva que se fundamente en la ética del cuidado y del respeto mutuo.

Estrategias de visibilización: Estas ayudan a evidenciar la presencia de diferentes formas de violencias y/o discriminación que se pueden dar en la Institución y la forma como inciden en la vida personal y comunitaria (físico, académico, psicológico y social)

9. EQUIPO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE CASOS DE VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN

La Fundación Universitaria Católica del Sur en el cumplimiento de sus principios y con el objetivo de garantizar la confidencialidad, imparcialidad, el respeto por las personas, la justicia y la verdad, conformará el **Equipo Institucional de Prevención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento** para casos de violencias y discriminación.

Este equipo es de carácter interdisciplinario y se organiza para el abordaje personal y colectivo de los casos de violencias y discriminación que se reportan por la comunidad educativa dando especial cuidado a las personas involucradas en estas situaciones para prevenir la revictimización. Será convocado y presidido por la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar, estará conformado por los miembros que aparecen a continuación y se invitará a quienes se considere necesario según el caso:

- ✓ Coordinador (a) de Pastoral y Bienestar Universitario
- ✓ Psicólogo (a) de la institución
- ✓ Capellán de la institución
- ✓ Coordinador (a) de Talento Humano y de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Dirección de Programas
- ✓ Asesor jurídico

Este equipo brinda recomendaciones sobre las medidas preventivas, modos de proceder con las personas y vela porque se preserve el cuidado y el debido proceso según los reglamentos institucionales, además tiene la potestad para requerir acciones formativas o disciplinarias a quien corresponda.

Las actuaciones de este equipo no reemplazan las acciones disciplinarias institucionales, legales y de salud correspondientes a que haya lugar de conformidad con las leyes de la República de Colombia y los reglamentos institucionales vigentes. En caso de que alguna de las personas citadas para conformar este equipo considere estar inhabilitada o impedida para la participación en alguna situación, debe reportar el conflicto de intereses.

10. RECEPCIÓN DE REPORTES DE CASOS DE VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN

La competencia se refiere al rol de autoridad que dentro de la institución tiene una persona en razón de su cargo. En este sentido, se debe considerar si se trata de un estudiante o un trabajador de la institución:

a. Cuando se trata de un estudiante: son competentes para recibir un reporte:

- La Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar
- La Dirección de programa correspondiente
- La coordinación de pastoral y bienestar

- El psicólogo (a) de la institución
- El capellán de la institución

Cuando el que recibe el reporte no es el Vicerrector de Proyección Social y Bienestar debe ser remitido a éste por ser el responsable de convocar y presidir el Equipo Institucional para la Atención Integral de Casos de Violencia y/o Discriminación y quien activará el protocolo y la ruta correspondiente.

b. Cuando se trata de un profesor, administrativo, directivo o persona vinculada de alguna otra forma con la institución: son competentes para recibir un reporte:

- Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar
- La coordinación de Talento Humano
- La dirección de programa correspondiente
- El psicólogo (a) de la institución
- El capellán de la institución

Cuando el que recibe el reporte no es el Vicerrector de Proyección Social y Bienestar debe ser remitido a éste por ser el responsable de convocar y presidir el Equipo Institucional para la Atención Integral de Casos de Violencias y/o Discriminación y de activar el protocolo y la ruta correspondiente.

11. EL ROL DE LA VICERRECTORÍA DE PROYECCIÓN SOCIAL Y BIENESTAR

11.1. ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS AFECTADAS

- Recibir directamente, o de quienes tienen competencia para ello, los reportes de situaciones de violencias y discriminación.
- Atender, orientar y acompañar a la persona afectada y personas que realizan reportes, durante el proceso estimado en el protocolo.
- Actuar como canal de comunicación entre la persona afectada y los actores institucionales involucrados en el protocolo para evitar la revictimización.
- Orientar el acceso a la justicia de la persona afectada brindando información de las rutas de atención integral en violencias de las entidades competentes.
- Solicitar el consentimiento informado de la persona afectada para vincular a otros estamentos de la institución y así poner en conocimiento su caso.
- Orientar la ruta estipulada en la institución, cuando la situación se refiere a acoso laboral.

11.2. ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS PRESUNTAS AGRESORAS

- Atender y orientar a la persona presunta agresora para darle a conocer el debido proceso estimado en el presente protocolo.
- Orientar en las diferentes rutas de acceso a servicios en la institución y externas a la misma.

11.3. ACOMPAÑAMIENTO A LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA

- Atender y orientar a la dirección del programa a la que pertenecen las personas afectadas y presuntas agresoras sobre las rutas a seguir y orientación o acompañamiento a realizar.

- Asesorar y brindar las recomendaciones de actuación frente al caso, según corresponda.
- Sugerir acciones preventivas para la comunidad académica en situaciones de violencias y discriminación.
- Poner en conocimiento a la dirección del programa sobre el reporte recibido y sobre la persona presunta agresora, para implementar el protocolo cuando el consentimiento lo permita.

11.4. MANEJO DE LA INFORMACIÓN, GESTIONES OPERATIVAS Y RESOLUTIVAS DEL CASO

- Convocar cuando sea, necesario, al *Equipo institucional para la atención integral de casos de violencias y/o discriminación*.
- Recopilar, sistematizar y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en la institución.
- Caracterizar los reportes recibidos según el tipo de violencias y discriminaciones que define el protocolo, para analizar tendencias de estos eventos en la institución.
- Dar cumplimiento al debido proceso y asegurar el respeto a la dignidad de las personas.
- Recibir el consentimiento informado de las personas afectadas.
- Reportar al ICBF y a los representantes legales de los estudiantes menores de edad en casos de violencias y/o discriminación.
- Reportar los casos de violencias o discriminación en los que esté en riesgo la vida de la persona afectada, a las entidades legales correspondientes, incluso si la persona es mayor de edad y no desea efectuar el reporte.
- Realizar el seguimiento de todos los pasos y tiempos estimados por este protocolo para dar respuesta de manera efectiva y oportuna.

12. PROCESO PARA LA ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN.

12.1. RECEPCIÓN DEL CASO

Es la acción que puede ejercer la persona directamente afectada o una tercera persona para poner en conocimiento de la institución una situación de violencias o discriminación. Se puede hacer este reporte a través de las opciones que la institución ha estipulado para ello:

- De forma presencial y por escrito ante las personas que cuentan con el rol de autoridad y competencia para hacerlo.
- Por solicitud formal a través del correo electrónico designado para estos casos. En este caso el remitente recibirá una respuesta según la situación reportada que puede incluir una citación presencial.

Quien recibe un reporte de una situación de violencias y/o discriminación debe brindar una primera atención de contención e informar sobre la activación del protocolo. Además, debe aclarar a la persona que hace el reporte que parte del proceso de acompañamiento que brinda la institución implica formalizar el reporte y así continuar con el proceso.

Para prevenir la revictimización, la persona afectada, si lo desea, puede autorizar a otra persona para que actúe como tercera persona interlocutora, así el protocolo se activa por la persona afectada o por terceras personas cuando sea el caso.

El reporte solo puede ser recibido por quienes han recibido dicha capacidad.

12.2. ATENCIÓN INICIAL

Una vez que el reporte ha llegado a la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar, desde esta dependencia se atiende a la persona afectada o terceras personas que han realizado el reporte.

En esta atención la persona afectada o terceras personas podrán:

- Dar a conocer si es directamente la persona afectada o una tercera persona con conocimiento de una situación de violencias y/o discriminación.
- Solicitar ser entrevistada por una persona con la competencia para ello, atendiendo a lo dispuesto según cada caso.
- Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado.
- Narrar los hechos de violencias y/o discriminación e informar si esta situación ya es conocida por otras dependencias o personas de la institución o externas a ella.
- Si la situación es interpuesta por una tercera persona perteneciente o no a la institución, sin conocimiento ni interlocución con la persona afectada, se realizará el contacto con la persona afectada para consultar su voluntad de participar en el proceso, así como también tomar las acciones pertinentes con la persona presunta agresora según el debido proceso y los reglamentos institucionales.
- Dar a conocer si la situación que se reporta es por primera vez, o es una reincidencia de la persona presunta agresora.
 - Si es una situación que se reporta por primera vez, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y se ha cerrado el caso, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente.
- Conocer los derechos de la persona afectada y las actuaciones de la institución ante situaciones de violencias y/o discriminación, según el presente protocolo.
 - Cuando alguna de las personas involucradas en el reporte es menor de edad, la institución debe informar a los padres de familia o acudientes, sin excepción alguna.
- Recibir una intervención en crisis y contención emocional frente a la situación.
- Conocer el protocolo institucional y los procedimientos internos a seguir frente a situaciones de violencias y/o discriminación.
- Pedir orientación de lo que puede hacer al interior y exterior de la institución según la situación.
- Decidir la continuación o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantea el protocolo. No obstante, si se presentan una o más situaciones excepcionales de las mencionadas a continuación se adelantará el proceso indicado en el protocolo:
 - Si la persona afectada es menor de edad.
 - Si se reporta violencia
 - Si la persona presunta agresora ha cometido en el ámbito universitario otros actos de violencia o existen antecedentes de otra índole, como reporte de quejas de violencia de la persona presunta agresora, o antecedentes de arrestos o registros por parte de otra institución que indique un historial de violencia o discriminación, o reporte de amenazas de continuar ejerciendo violencia contra la persona afectada u otros.
 - Si la conducta de violencia sexual fue cometida por múltiples perpetradores.

- Si el reporte de la persona afectada revela un patrón de perpetración, por ejemplo, a través del uso ilícito de drogas o alcohol en un lugar determinado o por un grupo particular.
- Si la acción presuntamente perpetrada constituye delito investigable de oficio en la normatividad penal colombiana.
- Solicitar medidas preventivas y de cuidado o los canales de atención institucional. Si las medidas preventivas y de cuidado requieren la participación y decisión de alguna otra dependencia de la institución, éstas deben concertarse y definir su ejecución según el alcance de los reglamentos institucionales.
- Dar a conocer sus expectativas en la resolución del caso con la persona presunta agresora.
- Recibir aclaración de los alcances en la resolución del caso según los reglamentos de la Institución.
- Aclarar los medios y espacios de comunicación, para el acompañamiento y para el seguimiento institucional.

Ante una situación de emergencia dentro de la institución o en un escenario de práctica: la persona será atendida por el brigadista de turno, o por los servicios psicológicos y en caso de ser necesario se orientará a la EPS correspondiente, posteriormente se hará el reporte para activar el protocolo.

12.3. ANÁLISIS DE CASO

Al conocer el relato de los hechos manifestados por la presunta víctima el equipo institucional para la atención integral de casos de violencias y/o discriminación analiza la situación de violencia y se plantea el procedimiento específico que tendrá lugar.

En este punto ya se ha dado la atención inicial, los primeros auxilios psicológicos o la ayuda que se requiera y la persona afectada habrá firmado el consentimiento informado.

Si el agresor pertenece a la institución se proseguirá a informarle a la víctima el proceso disciplinario a seguir con lo establecido en la ruta.

Y si el presunto agresor es ajeno a la institución se procederá con otras estancias correspondientes para llevar el caso.

12.4. ORIENTACIÓN EN RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS A LA INSTITUCIÓN

El equipo institucional para la atención integral de casos de violencias y/o discriminación le indica a la persona afectada o tercera persona, a dónde puede acudir, ya sea al interior de la institución o a entidades externas para responder a sus necesidades.

Rutas internas: La persona afectada podrá recibir orientación con respecto a los siguientes servicios a los que puede asistir o no y ser remitida si así lo consiente: acompañamiento psicológico y/o espiritual, información jurídica, remisión al Comité de Convivencia Laboral en casos de acoso laboral.

Rutas externas: La persona afectada podrá recibir orientación con respecto a entidades e instituciones diferentes a la institución, a las que puede o debe asistir si lo considera pertinente y ser remitida si así lo consiente.

Las principales rutas se dirigen a los siguientes sectores:

- a) Sector salud: En caso de violencia sexual y atendiendo a lo contemplado en la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, la ruta a seguir es:
 - La vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar delegará a uno de sus funcionarios para dar el acompañamiento a la persona afectada por violencias y/o discriminación hasta el ingreso a uno de los sectores de rutas externas indicados a continuación. Si es menor de edad, se informará a sus padres y acudientes para que acompañen este proceso.
 - Si el evento no se ha reportado a ningún sector (salud, justicia, protección) debe remitirse de inmediato al servicio de urgencias para la atención médica integral, procurando que sea en la ventana de las 72 horas luego de ocurrido el evento.
 - Si la persona no desea asistir a urgencias, se informará de los riesgos en su salud física y emocional, dejando constancia en acta de desistimiento.

12.5. CIERRE DEL CASO

Esta es la última etapa de la ruta donde se verifica que se realizaron todos los procesos desarrollados por las diferentes estancias institucionales. El Equipo institucional para la atención integral de casos de violencias y/o discriminación determina el cierre de caso:

- ✓ Cuando todos los procesos realizados por medio de la ruta interna han tenido cumplimiento y se tiene la seguridad que se llevan los procesos de ruta externa.
- ✓ Cuando la víctima se retracte y retire el caso. (no aplica para menores de edad)
- ✓ Cuando un caso, debido a su dificultad, se haya remitido a las instancias pertinentes superiores, como rectoría y consejo directivo, y estas hayan tomado decisiones y acciones en el caso.

Pasos para el cierre de caso

1. Entrevista con la víctima desde la Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar donde se da revisión del protocolo y la verificación de las garantías del cumplimiento de los derechos de la víctima.
2. Elaboración del acta, la cual será firmada por los participantes en la entrevista y guardada en el archivo de Coordinación de Pastoral y Bienestar dando cumplimiento a el área de gestión de bienestar de la salud en confidencialidad.

13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

La Fundación Universitaria Católica del Sur busca garantizar la continuidad académica o condiciones de trabajo a las víctimas de violencias, tramitando los factores de riesgo que conciban violencia, como también se tiene en cuenta la condición física y mental de la víctima que impidan seguir con el proceso académico y laboral. Teniendo en cuenta lo anterior se busca alternativas que posibiliten su bienestar, tales como:

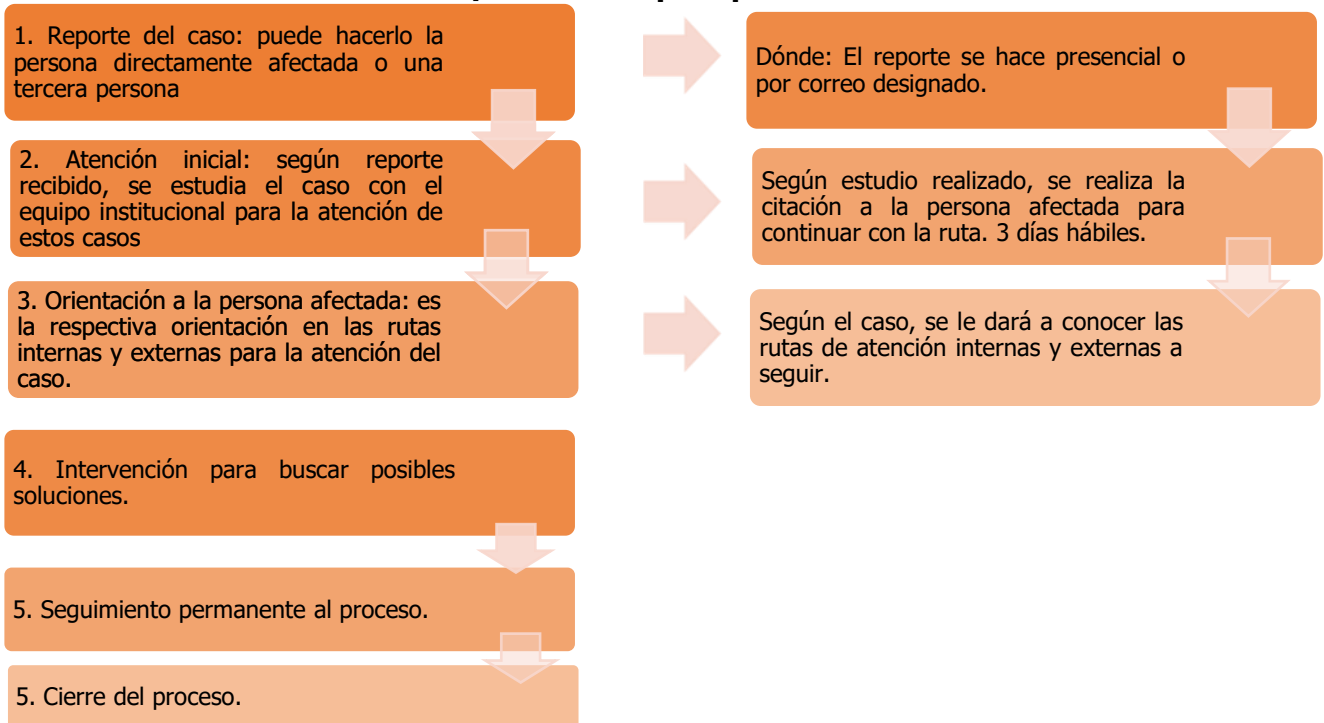
- **Cuando la víctima es estudiante:** La Institución garantizará al estudiante las alternativas para que él mismo continúe con su proceso formativo, se le garanticen sus derechos y seguridad y se realicen los procedimientos de acuerdo al caso que corresponda.

- **Cuando la víctima es personal de trabajo (Profesor – Administrativo):** La institución garantizará las condiciones necesarias al trabajador de acuerdo a las circunstancias presentadas, garantizando su integridad como persona y el claro proceso del caso analizado.

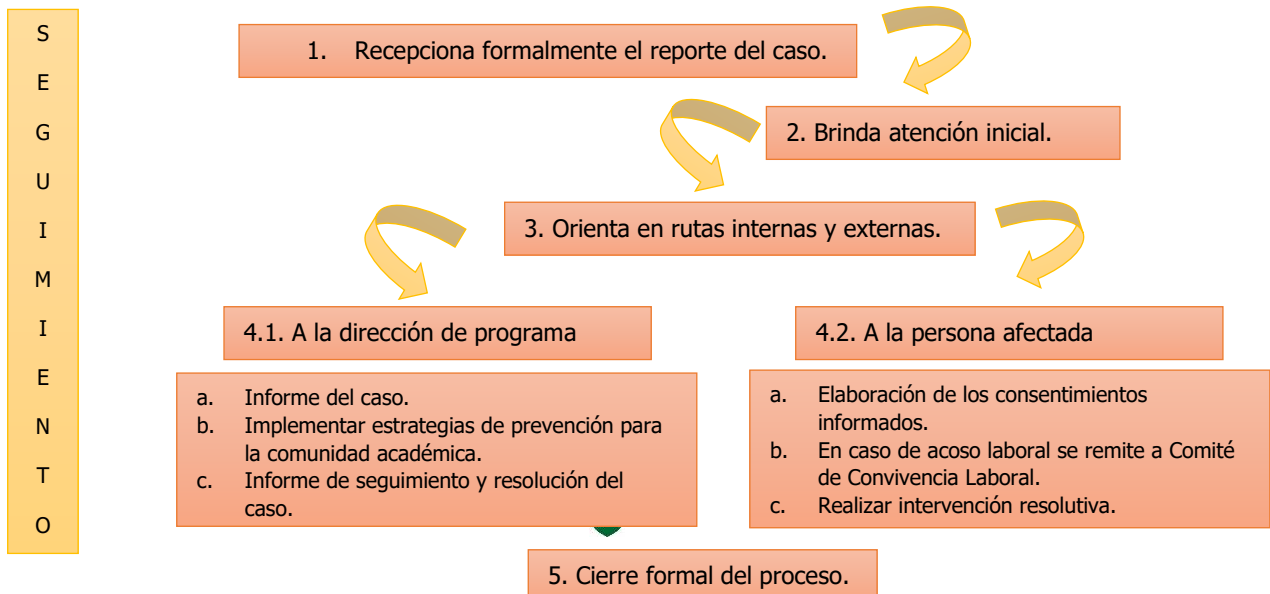
14. PROCESOS PARA LA ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN

A continuación, por medio de estos esquemas, se sintetizan las respectivas rutas a seguir:

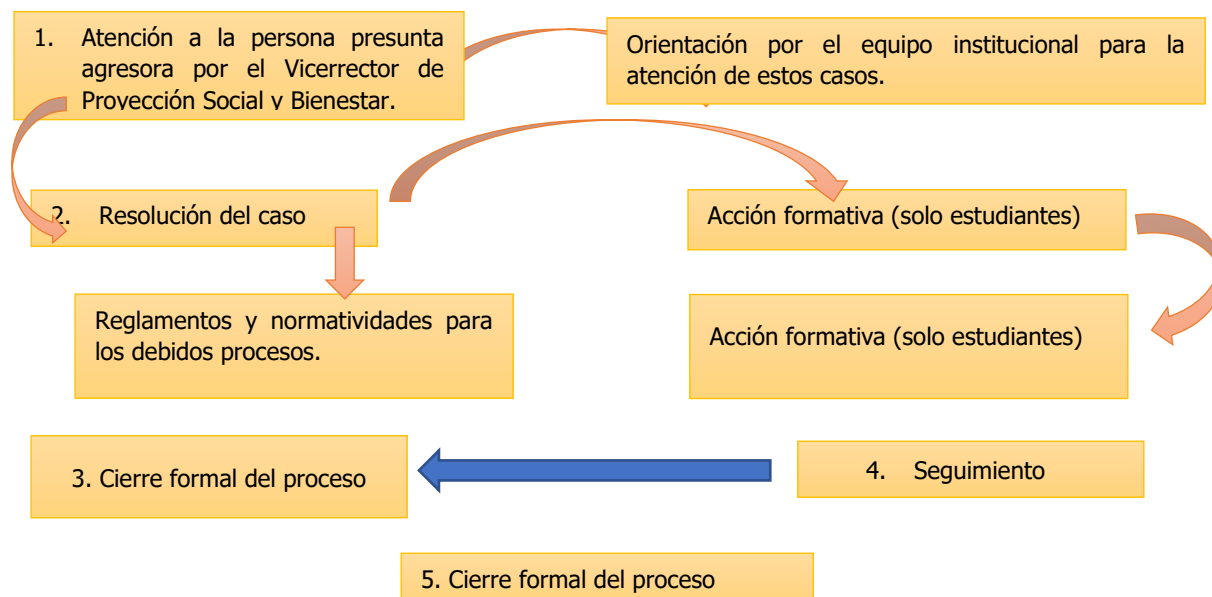
Ruta 1. Acompañamiento para persona afectada



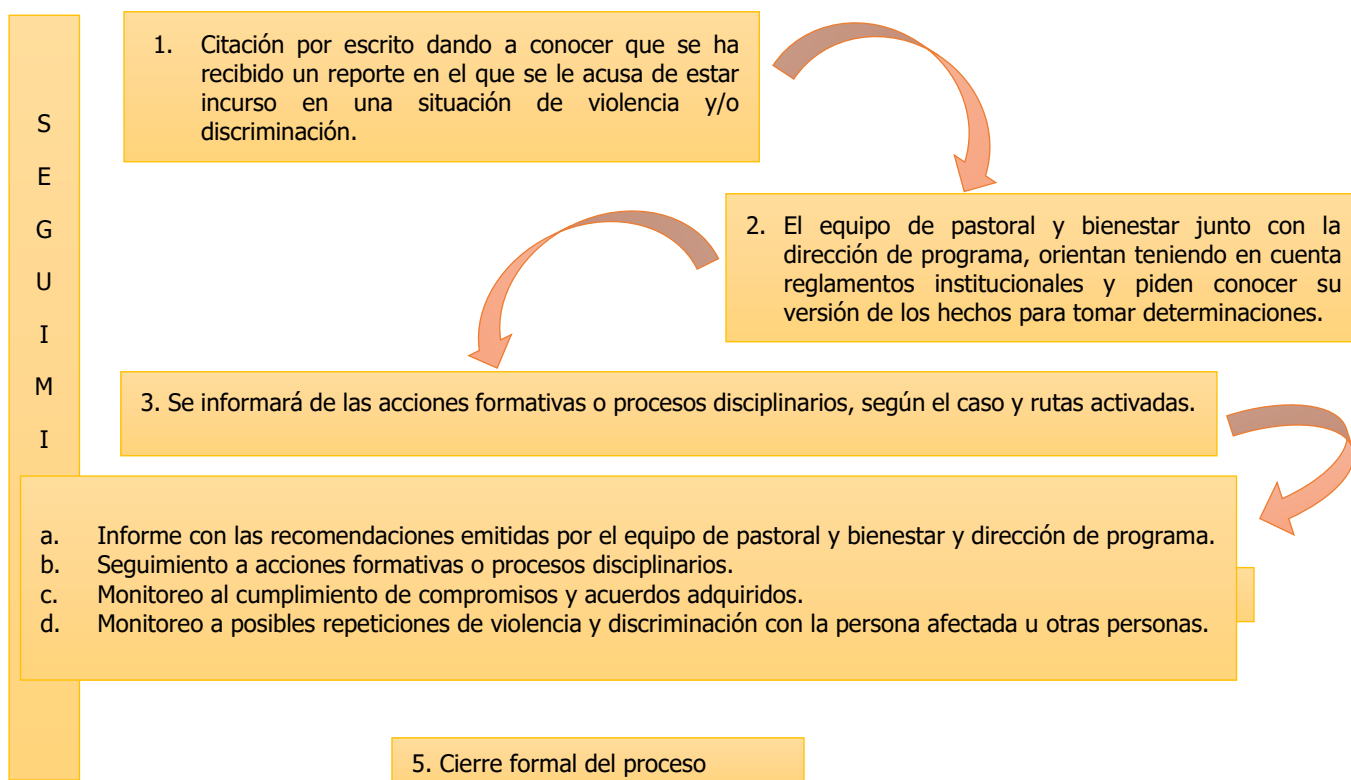
Ruta 1.1 Para seguimiento que lleva equipo de pastoral y bienestar



Ruta 2. Acompañamiento para presunta persona agresora



Ruta 2.1. Para seguimiento que lleva equipo de pastoral y bienestar



REFERENCIAS

- Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000. Código Penal. Arts. 210 y 210 A.
- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010, 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Art. 2.
- Congreso de la República de Colombia. (4 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Arts. 1 y 3.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- Congreso de la República de Colombia. (15 de marzo de 2013). Ley 1620 de 2013. "Por el cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar".
- Congreso de la República de Colombia. (3 de junio de 2015). Ley 1752 de 2015. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad".
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD). 1969.
- Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional (CRPD) 2008.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2002). Informe mundial sobre violencia y la salud. Ginebra, Suiza.
- República de Colombia. Ministerio de Salud. (2016). Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género (LVG).
- Universidad Nacional de Colombia. (noviembre de 2017). "Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia". [Resolución Rectoral No. 1215 de 2017].