

RESOLUCIÓN No. 041

Aprobación del protocolo de atención y prevención en casos de violencia sexual, discriminación y acoso al interior de la Fundación Universitaria Salesiana

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SALESIANA

CONSIDERANDO

1° Que en conformidad con el numeral 17 del Art. 27, de los Estatutos Generales de la Fundación Universitaria Salesiana, en referencia a las funciones del Consejo Superior, a este le compete. Expedir los reglamentos estudiantiles, docente y de bienestar universitario los cuales serán aprobados por mayoría absoluta de sus miembros.

2° Que en la sesión del Consejo Superior con fecha del 21 de abril de 2022, como consta en el Acta No. 021, fue Aprobado del protocolo de atención y prevención en casos de violencia sexual, discriminación y acoso al interior de la Fundación Universitaria Salesiana

3° Que de conformidad con el Art. 13 del cap. 1, de los derechos fundamentales de la Constitución Política de Colombia este recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación, así como también recibir las orientaciones para la prevención en violencia sexual.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobación del protocolo de atención y prevención en casos de violencia sexual, discriminación y acoso al interior de la Fundación Universitaria Salesiana

Protocolo para la Prevención y Atención en Casos de Violencia Sexuales o Violencias basadas en Género, Discriminación y Acoso en la Fundación Universitaria Salesiana

Introducción

La Fundación Universitaria Salesiana, como institución de Inspiración Cristiana en cuya misión se declara, “con carácter católico e índole Salesiana, que se propone responder a las necesidades de un cambio social en Colombia que propicia una vida digna, en justicia y solidaridad para todos a través de la docencia, la investigación y la proyección social. Ofrece a la juventud, especialmente de los sectores populares, una formación integral para que sus egresados lleguen a ser, como profesionales, buenos cristianos y honestos ciudadanos, protagonistas de su realización personal y del desarrollo social” promueve desde la totalidad de su ámbito de acción un trato digno y equitativo, dando cumplimiento a la vocación histórica de las obras Salesianas desarrolladas con miles de jóvenes alrededor del mundo.

Teniendo en cuenta lo anterior, La Fundación Universitaria Salesiana acepta el llamado del papa Francisco en relación a proteger a todos los jóvenes y adultos vulnerables de todo tipo de violencia, discriminación o abuso sexual y en coherencia a ello, asume con la promulgación de este protocolo, un compromiso genuino en promover una Universidad libre de violencias y discriminación.

Este protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual o violencia basada en género, discriminación y acoso establece los lineamientos que permiten realizar una serie de acciones encaminadas a garantizar espacios seguros donde se pueda propiciar el desarrollo integral de nuestra Comunidad Universitaria. En este documento se establecen las rutas de atención necesarias, los actores que deben intervenir y los procedimientos que se deben realizar.

Este protocolo solo aplicará para casos de violencia definida como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS); “cualquier daño perpetrado contra la integridad de una persona, enraizado en desigualdades de poder y relacionados con los roles de género. Este fenómeno incluye violencia física, sexual y psicológica, amenaza de violencia y coerción o privación arbitraria de la libertad. Aunque la VBG (violencia basada en género) puede manifestarse de diferentes maneras, afecta con mayor frecuencia a las mujeres, niñas y los niños, y a aquellos hombres adultos y mujeres que se salen del modelo heterosexual socialmente aceptado” (UNFPA, 2011). Para casos de acoso definido como acciones físicas y psicológicas orientadas a unas personas que no puede defenderse y que se repite en varias ocasiones, y para casos de discriminación entendida como la acción de impedir, obstruir o restringir el pleno derecho de las personas por su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual (Artículo 134 de la ley 1752 de 2015).

1. Objetivo

Proporcionar a los estudiantes, profesores y personal administrativo de la Fundación Universitaria Salesiana un protocolo que promueva la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de los casos de violencia sexual, discriminación y acoso en la institución; propiciando espacios seguros que permitan el desarrollo integral de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria.

2. Principios para la intervención

Estos principios permitirán dimensionar el tipo de respuesta que deben recibir las personas víctimas de violencia, donde se destaca la protección de sus derechos y la dignidad humana.

a. **Confidencialidad:** Durante el proceso es fundamental mantener la confidencialidad de la información personal de la víctima y del caso, y dicha información deberá ser de uso exclusivo con el fin de ejecutar las acciones de atención, documentación, sanción (por medio de un proceso disciplinario según lo previsto institucionalmente) o prevención, con excepción de los casos en donde la ley ordena realizar un reporte o denuncia penal ante las autoridades respectivas.

b. **Honor a la verdad:** Es fundamental que todos los integrantes de la universidad obren desde la buena fe, la honestidad y la sinceridad. Los falsos reportes tienen un impacto negativo a nivel institucional, desincentivando los verdaderos reportes y afectando la honra y buen nombre de personas acusadas

injustamente. Se analizará en el marco de los reglamentos institucionales la posibilidad de efectuar un proceso disciplinario en contra de la persona que generó la falsa denuncia.

c. Del cumplimiento de este protocolo pueden generarse medidas disciplinarias al interior de la Universidad según lo estipulado en los reglamentos institucionales y que en ningún caso reemplazan o desatienden las acciones legales que tengan lugar según las leyes de la República de Colombia.

d. **Imparcialidad:** Las instancias institucionales citadas en el presente protocolo deberán velar por un manejo objetivo e imparcial de todo el proceso, el cual deberá caracterizarse por la buena fe, confidencialidad, igualdad y legalidad. El proceso para abordar los presuntos casos de violencias o discriminación deberá estar articulado a los reglamentos institucionales y la normatividad nacional.

e. **Igualdad real y efectiva:** Todas las personas recibirán el mismo trato y protección de las entidades externas y unidades internas de la universidad y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades. Todo lo anterior, amparado en el derecho a la igualdad que se define en la Constitución Política de Colombia, que declara “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

f. La Fundación Universitaria Salesiana promoverá en un marco de equidad, oportunidades y responsabilidades que propendan por garantizar que todos los integrantes de la comunidad universitaria puedan ser escuchados y atendidos por distintas instancias de la institución; lo anterior, con el propósito de superar obstáculos en el acceso a derechos, transformar relaciones de opresión y discriminación basadas en género, así como el buen funcionamiento de las unidades garantes de derechos y deberes de acuerdo a los reglamentos institucionales.

g. **Buena Fe:** la evaluación de todo caso debe estar enmarcada en la presunción de buena fe de las partes, por lo tanto, las mismas deben ser escuchadas salvaguardando la cultura del mutuo cuidado que debe enmarcar las relaciones entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.

h. **Principio de corresponsabilidad:** Tanto la sociedad como la familia son responsables de respetar los derechos humanos y promover a partir de acciones reales la eliminación de las violencias. El estado debe ser responsable de prevenir, investigar y sancionar todo tipo o forma de violencia.

i. **Coordinación:** Se deben ejercer acciones coordinadas y articuladas entre cada ente para garantizar una atención integral.

j. **Autonomía:** La Fundación Universitaria Salesiana reconoce y protege la independencia de la comunidad universitaria para tomar sus propias decisiones sin interferencias innecesarias.

k. **No discriminación:** La comunidad universitaria propenderá por garantizar sus derechos con independencia de sus circunstancias sociales, personales y/o económicas tales como etnia, edad, orientación sexual, religión, procedencia rural y entre otras.

3. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo es de obligatorio cumplimiento por parte de toda la comunidad Universitaria: estudiantes, profesores y administrativos, así como quienes prestan sus servicios a la Fundación Universitaria Salesiana a través de las distintas modalidades de contratación. El presente protocolo se debe activar según los siguientes criterios:

A. Tipo de vinculación a la Universidad de las personas involucradas (presunto agresor y presunta víctima):

- a) Estudiantes de la Fundación Universitaria Salesiana.
- b) Profesores y personal administrativo de la Fundación Universitaria Salesiana.
- c) Personas que trabajan con entidades con las cuales la universidad tiene un vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).
- d) Integrantes de la Comunidad Salesiana en misión en la Fundación Universitaria Salesiana.

B. Contexto de ocurrencia de la Situación:

- a) En el marco del desarrollo o en relación con actividades académicas o de bienestar, realizadas dentro o fuera del campus (se presenten en cualquier instalación: predios, inmuebles, vehículos de propiedad o uso de la Fundación Universitaria Salesiana), en diferentes instituciones en actividades interinstitucionales, o se actúe en representación de la misma y también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales.
- b) En el marco del desarrollo o en relación con situaciones que tienen lugar en contextos externos a la Universidad, en la medida que la persona afectada sea estudiante, profesor o personal administrativo de la comunidad universitaria.
- c) Cuando algún tipo de particular (visitante) sufra algún tipo de violencia sexual o basada en género mientras se encuentre dentro de las instalaciones o en algún vehículo de la Fundación Universitaria Salesiana.

Con la identificación del caso, se activará el protocolo, que incluye el registro del reporte, atención y orientación de las rutas internas y externas.

Cuando el presunto agresor sea un miembro de la comunidad universitaria, los alcances de la universidad en relación con los procesos formativos y disciplinarios se ceñirán a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

4. Conceptos

Con el fin de promover un mejor entendimiento de los diferentes términos empleados en el protocolo, la universidad se apoya en un glosario de términos descritos a continuación, y que pueden ser modificables según exista nuevas actualizaciones en la respectiva jurisprudencia.

a. Generales

Consentimiento: Voluntad de una persona para aceptar derechos y obligaciones.

Consentimiento Informado: Voluntad de una persona basada en información completa, veraz y clara que permite tener conciencia de las implicaciones de su decisión.

Consentimiento sexual: Estar activamente de acuerdo con realizar actividades de índole sexual con una persona.

Discapacidad: Condición mental o física de una persona que la limita en la interacción cambiando las condiciones en las que las demás personas se desarrollan.

Diversidad: Características individuales de las personas que les permite reconocer su individualidad e identidad en marcos tales como: económico, político, social, cultural.

Sexo: Rasgos naturales, congénitos y universales relativos a la naturaleza biológica, relacionados con la caracterización de machos y hembras.

Género: Construcción social y cultural, a través de la que se asignan significados y responsabilidades a seres humanos, en función de su sexo.

Identidad de género: Percepción subjetiva mediante la que las personas se sitúan en relación su sexo y género.

Orientación Sexual: Atracción sexual y afectiva hacia una persona, se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo.

Discriminación: Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios debido a su género, sexo u orientación sexual.

Xenofobia y racismo: Hace referencia al odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia los extranjeros. La palabra también suele utilizarse en forma extendida con la fobia hacia los grupos étnicos diferentes o hacia las personas cuya fisonomía social, cultural y política se desconoce.

b. Violencias

Ofensa sexual: Uso de expresiones verbales, no verbales, escritas, de índole verbal que denigran, intimidan, cosifican y pueden atemorizar a las personas a las que van dirigidas; puede incluir el envío de contenido sexual sin su consentimiento.

Acoso sexual: Son prácticas de connotación sexual practicadas por parte de una persona desconocida en espacios públicos y semipúblicos como la calle, el transporte, los centros comerciales, las universidades, plazas, entre otros; que pueden producir malestar en la víctima.

Violencia psicológica: Afectación directa a la persona en su salud y bienestar psicológico por medio de conductas de intimidación, humillaciones, insultos, manipulación, amenazas, desprecio y malos tratos.

Violencia física: Afectación directa a la persona en su salud y bienestar físico- corporal por medio de golpes, estrujones, empujones a través de la fuerza física o con algún objeto que pueden dañar la integridad corporal.

Violencia sexual: Afectación directa a la persona en su salud y bienestar sexual (sexualidad) por medio de tocamientos no consentidos o hechos bajo presión.

Violencia patrimonial: Afectación directa a la persona a su bienestar económico – material por medio de destrucción, sustracción, transformación, retención o pérdida de

objetos y documentos de tipo personal y/o de su trabajo con el fin de subordinar y/o limitar su desarrollo personal.

Violencia económica: Afectación directa a la persona a su bienestar económico-financiero por medio del posible control de sueldo, ingresos de tipo personal.

Violencia digital - ciberacoso: Manifestaciones de maltrato presentadas en el ámbito de las tecnologías y el internet. Entre ellas el ciberacoso definido como “el ataque o agresión a una persona o un grupo de personas de manera sostenida, la publicación de datos personales también conocido como doxxing, suplantación de identidad en redes sociales a través de perfiles falsos, con fines difamatorios, ciberacoso con violencia verbal y divulgación de imágenes íntimas sin consentimiento o “revenge porn” que tiene como objetivo dañar la reputación o la integridad emocional de la persona”.

Pornografía con niños, niñas y adolescentes: Violencia permanente en producir, grabar, vender, comprar, portar, fotografiar, filmar y/o poseer material pornográfico en el que se muestren niños, niñas y adolescentes.

Pornografía no consentida: Producir, grabar, vender, comprar, portar, fotografiar, filmar y/o poseer material pornográfico sin el consentimiento de la persona que se muestra en dicho material.

Acto sexual no consentido: Acciones tales como manoseos, tocamientos, roces de índole sexual, sin penetración.

Acceso carnal no consentido: Penetración del pene o de cualquier otra parte del cuerpo u objeto vía vaginal, oral o anal.

Abuso sexual: Acceso carnal o acto sexual con incapacidad de resistir.

Inducción o constreñimiento a la prostitución: Persuasión, estimulación o incitación de una persona a la prostitución con el objetivo de lucrarse para lograr complacer los deseos de otra persona. Constreñimiento se da cuando hay sometimiento, coacción y/o intimidación.

Feminicidio: Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

5. Prevención

La Fundación Universitaria Salesiana, debe adoptar diferentes estrategias que prevengan casos de violencias y discriminación al interior de la comunidad universitaria, a través de la implementación de ambientes seguros y en general, por medio del desarrollo de acciones de sensibilización y formación, enmarcados en el sistema preventivo salesiano.

La planeación, diseño, desarrollo e implementación de dichas estrategias estarán lideradas por el área designada por parte de la Dirección de Bienestar e Innovación de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar Universitario.

La Universidad realizará diferentes acciones para resaltar la importancia del ser, la diversidad y garantizar la participación de todos los integrantes de la comunidad universitaria en las diferentes actividades desarrolladas por la Institución.

Así mismo hará énfasis en poner como eje de promoción la educación integral en sexualidad con el fin de seguir apoyando la construcción de los procesos de identidad y garantizando la dignidad humana. Así como implementando de manera gradual y acorde

a la edad y grupos poblacionales que conforman la comunidad universitaria las acciones propias de prevención, con enfoque de derechos (sexuales y reproductivos) y de género. Por lo que es necesario seguir creando e impulsando espacios de formación, reflexión y construcción en aspectos tales como identidad, comunicación, emociones, relaciones entre otros, expresiones de afecto y toma de decisiones donde prevalezca el reconocimiento de mi ser y el respeto por la identidad del otro y sus decisiones.

La Fundación Universitaria Salesiana trabajará sobre los siguientes ejes:

a. **Promoción:**

A través de acciones transversales que permitan trabajar cualquiera de las situaciones que puedan impactar la población universitaria. Entre dichas acciones están los estilos de vida saludables, reconocimiento y expresión socio emocional - ciudadano, educación integral en sexualidad y reconocimiento - valoración de la diversidad.

- Estudiantes: Participación y desarrollo de las acciones propuestas a partir de la autonomía y toma de decisiones, reflexiones críticas que impulsen al diálogo y construcción de estrategias, movilización social en torno a los temas que permitan ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos, sexuales y reproductivos.
- Profesores: Participación, desarrollo y ejecución de programas relacionados que puedan integrar dichos temas a sus disciplinas y práctica, además se pueda acompañar a los estudiantes en procesos de conversación y reflexión crítica.
- Administrativos: Continuar en la integración de protocolos, realizar articulaciones con otros sectores asociados y generación de espacios y tiempos para ejecutar dichas acciones.

b. **Prevención:**

Se da a partir de la idea de poder intervenir adecuadamente en los comportamientos que pudieran afectar la realización efectiva de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de la comunidad universitaria. Por lo que es fundamental realizar un trabajo de diagnóstico e identificación de factores de riesgo frente a las violencias sexuales o basadas en género como por ejemplo trabajando sobre la relación con mi cuerpo, reconocer las relaciones de riesgo, proponer trabajo de movilización social (grupos de apoyo y trabajo social), conocimiento claro y abierto de rutas seguras, control y adecuación de instalaciones seguras en el campus.

De igual manera por medio de acciones de difusión, sensibilización y visibilización trabajar con la comunidad universitaria reflexiones relacionadas sobre:

- Estudiantes: Imaginarios y estereotipos de género a partir de la socialización de historias de vida, reflexión crítica de textos y música, así como de experiencias de noviazgo.
- Profesores y administrativos: Reflexión y divulgación de normas disciplinarias (reglamento estudiantil, reglamento de profesores, código de ética, entre otros), análisis y expectativas de las relaciones con los estudiantes, revisión y formación continua de material relacionado.

A partir de los anterior, la Universidad podrá realizar las siguientes acciones:

a. **Acciones de difusión:**

Dar a conocer a la comunidad el protocolo de atención en casos de violencias, discriminación y acoso.

b. **Acciones de sensibilización:**

Orientadas a sensibilizar a la comunidad en las diferentes formas de violencia, que tienen como objetivo transformar la cultura de la Universidad para erradicar los diferentes actos de violencia.

c. **Acciones para visibilizar:**

Identifica los diferentes mecanismos de violencia implícitos o explícitos y establece como es la dinámica de acoso, los roles y las diferentes formas de violencia (psicológicos, físico, académico, social y económico).

En la Fundación Universitaria Salesiana se pueden llevar a cabo varias estrategias que permitan desarrollar las acciones mencionadas. Algunas de ellas son:

- Evaluación constante de la eficiencia y pertinencia de las acciones realizadas en el protocolo proponiendo tiempos específicos de reflexión y actualización (se sugiere de dos a tres años).

- Campañas que prevengan a la comunidad sobre los fenómenos asociados a la violencia y el acoso.

- Talleres y encuentros que fortalezcan la dimensión espiritual y personal de los integrantes de la comunidad. Algunas temáticas que se pueden desarrollar pueden ser género, ser humano, educación, ciudadanía, sexualidad, comunicación asertiva, autoestima y autoconcepto, relación de pareja – violencia, trabajo colaborativo, formas de violencia implícitas y explícitas y acoso laboral.

d. Las acciones de carácter administrativo, en la selección, nombramiento o contratación de personal administrativo o profesorado, para la prevención y atención de situaciones de violencia sexual y discriminación serán tomadas de la siguiente manera:

- “El sistema jurídico colombiano mediante la Ley 1918 de 2018, reglamentada por el Decreto 753 de 2019, adicionó el artículo 219 C de la Ley 599 de 2000, estipulando una inhabilidad para aquellas personas que resultarán con fallo condenatorio en la trasgresión de los derechos de los niños, niñas y adolescentes” (Ministerio de Educación, 2022).

- Generar el registro de inhabilidades por delitos sexuales contra la libertad e integridad de niños, niñas y adolescentes, en los procesos de selección del personal administrativo y docente.

- Revisar cada cuatro (4) meses durante la vigencia de la relación de trabajo el registro de inhabilidades. Dicha consulta la deberán realizar a través del enlace: <https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/> o ingresando a la página web de la Policía Nacional de Colombia, opción Registro Inhabilidades.

Selección, nombramiento o contratación de personal administrativo o profesorado
Fundación Universitaria Salesiana



SEGUIMIENTO CADA 4 MESES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Gráfico 1. Acciones de carácter administrativo, en la selección, nombramiento o contratación de

personal administrativo o profesorado, para la prevención y atención de situaciones de violencia sexual y discriminación. Tomado de las Orientaciones para la prevención de la violencia sexual en entornos escolares. Consorcios Salesianos. 2022.

Las estrategias de prevención estarán lideradas por la dirección de Bienestar e Innovación, la cual debe hacer el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos con las diferentes estrategias implementadas.

6. Comité de Prevención, Atención y Seguimiento para casos de Violencia y Discriminación (PAS)

La Fundación Universitaria Salesiana, en cumplimiento con los principios de igualdad, imparcialidad, confidencialidad, buena fe y honor a la verdad, conforma el Comité de Prevención, Atención y Seguimiento (PAS) para casos de Violencias y Discriminación. El Comité PAS estará conformado de la siguiente manera:

- a. Director de Bienestar e Innovación.
- b. Director de Pastoral.
- c. Coordinación de los estudiantes.
- d. Director Jurídico – Secretaría General.
- e. Psicólogo de Bienestar Universitario.
- f. Médico de atención integral de Bienestar Universitario.

- g. Decanos de cada facultad o en su caso su delegado.

A dicho comité podrán ser invitados de acuerdo con las necesidades que puedan surgir, entre otros:

- a. Representante estudiantil ante el Consejo Superior.
- b. Representante de docentes ante el Consejo Superior.
- c. Representante del Comité de Convivencia Laboral.
- d. Director de Tecnologías e Información.
- e. Director de Comunicación y Mercadeo.
- f. Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Fundación Universitaria Salesiana que pueda ser requerido para la gestión del caso.

La planeación y organización de este comité no requiere quorum mínimo, y podrán participar la totalidad o solo algunos de los integrantes según las unidades involucradas en los casos a analizar. Los encuentros serán programados teniendo en cuenta los siguientes:

- a) Definir, planear, y desarrollar las diferentes estrategias de prevención para evitar casos de violencias y discriminación.
- b) Articular de manera institucional los procesos que tienen responsabilidad en la promoción, prevención, atención y seguimiento a los casos de violencias y discriminación reportados e identificados en la Fundación Universitaria Salesiana.
- c) Garantizar la implementación del protocolo para la prevención y atención en casos de violencias sexuales o violencias basadas en género, discriminación y acoso en la Fundación Universitaria Salesiana.
- d) Trabajar conjuntamente en los mecanismos institucionales para que la Fundación Universitaria Salesiana pueda garantizar ser un espacio seguro libre de violencia y discriminación.

El propósito del Comité PAS, es lograr un acompañamiento colectivo e imparcial a cada uno de los casos e identificar y mitigar los posibles conflictos de intereses que pudieran presentarse, así como lograr un análisis interdisciplinar e integral de los mismos. Los procedimientos y procesos necesarios para su desarrollo serán definidos por la Dirección de Bienestar e Innovación de la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar Universitario.

El Comité PAS tendrá a cargo las siguientes responsabilidades:

- a. Reunirse como mínimo dos (2) veces por semestre de forma ordinaria o las que se requiera de acuerdo con las necesidades de la comunidad universitaria.
- b. Garantizar y velar por la implementación y cumplimiento del protocolo para la prevención y atención en casos de violencias sexuales o violencias basadas en género, discriminación y acoso en la Fundación Universitaria Salesiana.
- c. Brindar asesoría que sea conferida en las disposiciones legales y administrativas.

- d. Elaborar informes semestrales generales y de los casos frente al tratamiento de violencia, discriminación y acoso con información basada en evidencia.
- e. Diseñar e impulsar estrategias institucionales para la prevención, seguimiento y eliminación de todo tipo de violencias y discriminación.
- f. Reportar oportunamente situaciones, actividades, acciones, mensajes, publicaciones, entre otros que representen acciones violentas o discriminatorias a título personal o institucional.
- g. Elaborar actas de reunión del Comité PAS.
- h. Tomar decisiones pedagógicas y disciplinarias asociadas con casos de violencia y discriminación en la Fundación Universitaria Salesiana.

Las reuniones ordinarias del Comité PAS serán convocadas por la Dirección de Bienestar e Innovación, mientras que las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de los integrantes del Comité teniendo en cuenta las necesidades presentadas.

7. Ruta de atención para el reporte y recepción de casos de acoso o violencia

El siguiente es el proceso utilizado para aplicar la ruta de atención, acompañamiento, orientación y seguimiento a la persona afectada en los casos de violencia y acoso dentro de la Fundación Universitaria Salesiana.

Es importante de mencionar que el componente de atención también requiere de un manejo pedagógico en las siguientes acciones:

- a. Señales de alerta.
- b. Activación de rutas intersectoriales.
- c. Manejo y contención de situaciones de crisis.
- d. Acompañamiento oportuno y adecuado a víctimas.
- e. Reforzamiento de acciones de promoción.
- f. Activación redes de apoyo.

A continuación, se detallan los derechos de las personas victimizadas, haciendo énfasis en que en el proceso de atención debe recibir trato humano, respetuoso y digno, así como garantizar su derecho a lo siguiente:

- Recibir información.
- Recibir atención integral.
- Recibir orientación jurídica.
- Ser tratado/a con reserva de identidad.
- Decidir voluntariamente si quiere confrontarse con el victimario/a en cualquiera de los pasos de seguimiento.

- Interponer quejas de tipo disciplinario.

Las direcciones y dependencias que actúan dentro del proceso de atención deberán actuar de manera coordinada, teniendo procesos eficientes y libres de obstáculos para su acceso; y se registrarán bajo los siguientes lineamientos:

- Las personas o dependencias que tengan la función de atender los posibles casos deberán conocer completamente este protocolo, tener sensibilidad y estar capacitado para realizar atención integral, diferenciada y sin daño.
- En el proceso se propenderá por garantizar el restablecimiento de derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- Las personas o dependencias que tengan la función de atender los posibles casos deberán generar un ambiente de confianza.
- Cumpliendo con el principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes de atención entre las dependencias responsables deberán efectuarse con nota o aviso de confidencialidad de la o las personas a quienes van dirigidas la comunicaciones.
- Los espacios en los cuales se interactúe con la persona victimizada deberán ser adecuados y se garantizará la confidencialidad e intimidad.
- Con el fin de evitar la revictimización la Fundación Universitaria Salesiana tendrá en cuenta las siguientes recomendaciones:
 - Omitir opiniones, juicios de valor u opiniones sobre los hechos de violencia o discriminación.
 - No minimizará o menospreciará los hechos relatados por la persona victimizada.
 - No culpabilizará a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
 - No desmotivará las denuncias.
 - No divulgará información sobre los hechos salvo por mandato legal o judicial.
 - No asumirá juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.
 - No asumirá posiciones autoritarias o sobreprotectoras que puedan limitar la autonomía de la persona victimizada.
 - Procurará realizar la atención y diligencias necesarias en espacios que garanticen privacidad.
 - No someterá a la persona victimizada a la repetición innecesaria de la narración de los hechos, cuando estos ya se hayan expuesto dentro de las diligencias de recepción y atención y/o disciplinarios.
- No indagará sobre comportamientos o conductas sexuales de la persona victimizada o detalles impertinentes, vergonzosos o denigrantes de los hechos que puedan vulnerar su intimidad.



Gráfico 2. Ruta de atención para el reporte y recepción de casos de acoso o violencia

Paso 1. Reporte de la posible situación de acoso o violencia

El reporte del posible caso de acoso o violencia puede realizarse por la persona directamente afectada o el conocedor de la situación quién puede ser un estudiante, profesor o personal administrativo. Dicho reporte puede ser notificado a través de los canales de atención que han sido definidos por el Comité PAS o ante un integrante de la comunidad universitaria que tenga un rol de autoridad (Decano, director de Programa, Director de Unidad, entre otros).

Con el fin de prevenir la revictimización, la persona afectada puede autorizar a la persona con un rol de autoridad para que actúe como una tercera persona interlocutora. Teniendo en cuenta lo anterior, el protocolo se activa por la persona afectada, una tercera persona o personas con rol de autoridad, cuando se reporta de manera formal utilizando los siguientes medios.

- **Presencial:** El reporte del caso puede realizarse en el área de Bienestar Universitario, Pastoral o con el Coordinador de los estudiantes. En el caso de un profesor o administrativo de la Universidad se reporta ante el Comité de Convivencia Laboral o el área de Talento Humano. Todas las anteriores instancias hacen parte de los mecanismos establecidos por el Comité PAS.

- **Virtual:** El reporte del caso se realiza a través del correo electrónico apoyame@salesiana.edu.co describiendo los hechos y solicitando una cita.

Cuando la violencia se presente en espacios del campus de la Fundación Universitaria Salesiana y esta constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona victimizada o quien presencie los hechos, deberá activar el Sistema de Atención de Emergencias, a través del

personal de vigilancia y seguridad privada más cercano. Una vez superado el riesgo inminente, quien atendió la emergencia se comunicará con el área de Bienestar Universitario, con el Área de Salud (Enfermería, medicina, psicología).

Paso 2. Recepción del caso formal (presencial o virtual)

Al conocerse el caso, el Comité PAS designa a una persona que contactará a quien reportó el caso, procurando el menor número de personas involucradas en el conocimiento del hecho, con el objetivo que la víctima no tenga que relatar varias veces su historia y revivir constantemente la situación. La persona designada por parte del Comité PAS, brinda la primera atención a la persona afectada y analiza la situación.

En esta instancia se determinará si el caso se reporta por primera vez o ha sido reportado con anterioridad por la persona afectada. Si el caso fue reportado, se anexa al caso vigente. Si el caso ya ha sido cerrado, se abre como un caso nuevo.

Si es un menor de edad quien hace el reporte, la Universidad tiene la obligación de avisar a los padres de familia, al acudiente o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) sobre el hecho y sobre las acciones que se realizarán por parte de la institución.

Si se trata de profesores o el personal administrativo de la Institución será el Comité de Convivencia Laboral quien manejará el caso. El comité PAS realizará el seguimiento respectivo.

Paso 3. Atención Inicial por parte de la Persona Designada por el Comité PA

La persona designada por el PAS realizará la atención primaria, donde establecerá los elementos, lugares y actores involucrados en la situación. Es importante determinar si los hechos se presentaron dentro de las instalaciones de la Universidad y establecer si los actores son integrantes de la misma institución.

Acompañamiento y atención en salud física y emocional:

Si la persona victimizada presenta afectación en su salud física o psicológica, la persona o área que haya recibido el reporte, según corresponda, la remitirá al Área de Salud de la Dirección de Bienestar e Innovación, donde se brindará la siguiente atención.

Apoyo a la atención primaria y de emergencia:

Valoración y estabilización médica (enfermería – medicina), seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias, remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud y alerta a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

La persona designada debe estar en la capacidad de realizar una atención en crisis, dar a conocer el protocolo de la Universidad, dar el acompañamiento y remitir a las instancias necesarias, ya sea en instituciones externas a la Universidad o en áreas de apoyo.

Es importante que la víctima o persona que está realizando el reporte del caso firme un consentimiento informado sobre la aplicación del protocolo de la Universidad.

Así mismo es importante brindar a la persona victimizada orientación psicosocial relacionada con brindar primeros auxilios psicológicos, escucha activa y fortalecimiento en derechos, orientación jurídica con el fin de que pueda tener pleno conocimiento sobre las rutas internas y externas que puedan ser aplicables al caso, así como sus derechos y las

acciones judiciales que se podrían iniciar, suministrarle información enfocada a mitigar el riesgo.

Paso 4. Orientación en Rutas Internas y Externa

Con el análisis de la situación la persona designada por el PAS informará a la víctima a qué áreas de la Universidad o instituciones externas debe dirigirse para la atención del caso. Por lo que de manera inmediata se hará remisión a las instancias disciplinarias competentes.

Rutas Internas: Los servicios que la Universidad ofrece son atención psicológica, atención médica y la intervención del Comité de Convivencia Laboral.

Rutas Externas a la Universidad: La persona afectada puede ser remitida a instituciones diferentes a la Universidad, como:

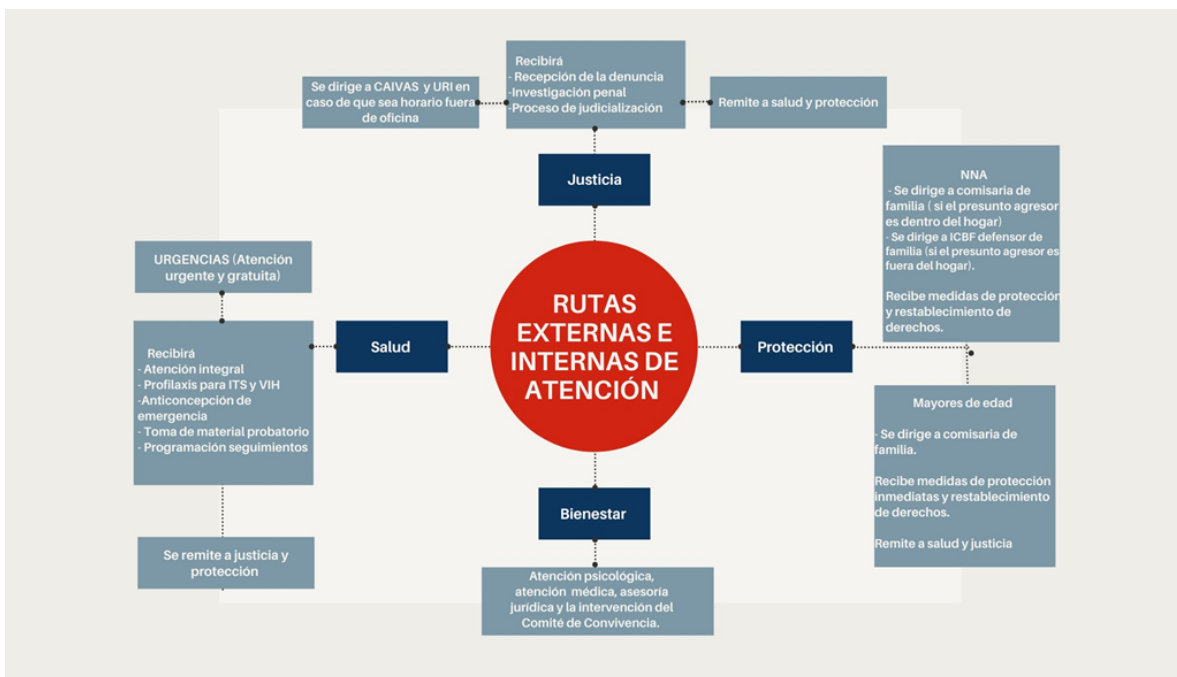
Sector salud: En caso de violencia sexual si la persona no ha sido remitida a ninguna institución se le informa que debe dirigirse al servicio de urgencias para recibir atención médica procurando que sea dentro de la ventana de tiempo de 72 horas de haber ocurrido el evento. Dado el caso que la persona no quiera asistir al servicio de salud se debe informar sobre los riesgos en su salud física y emocional.

Sector judicial: La persona podrá conocer cuáles son las entidades judiciales donde le podrían dar orientación, información y protección. También se le informa cuáles son las líneas de atención telefónica donde puede acudir. Dado el caso que sea un menor de edad, es de carácter obligatorio para la Fundación Universitaria Salesiana reportar el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o a la policía de menores. Es obligación de la Universidad denunciar el caso de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar, violencia sexual, conducta suicida y situaciones de violencia y discriminación en los que esté en riesgo la vida de la persona, a las autoridades pertinentes.

Si la persona es mayor de edad puede tomar una decisión informada sobre el reporte del caso ante los entes judiciales.

Entidades públicas o privadas: Estas instituciones prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido violencia y discriminación por diversos motivos. Algunas de ellas son el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en Bogotá D.C, Centros Comunitarios Población LGTBI, Línea 155 (Orientación a mujeres víctimas de violencia), Línea Púrpura Distrital 018000-112137 y la Defensoría del Pueblo.

Flujograma rutas externas de atención



Paso 5. Acompañamiento a través del Comité PAS para darle solución al caso

Acompañamiento:

Hace referencia a la comunicación directa entre el designado por el Comité PAS que realiza la primera atención y la víctima o tercera persona, que actúa como interlocutora con el propósito de velar por la confidencialidad, el debido proceso y la no revictimización. El acompañamiento es permanente y de acuerdo las necesidades de la víctima hasta el cierre formal del proceso.

En este paso la persona designada informa al Comité PAS sobre el proceso llevado a cabo para proponer las medidas preventivas, de cuidado según las necesidades y situaciones presentadas en el caso. Esta propuesta ha sido discutida previamente con la persona afectada.

Seguimiento:

Este es un proceso que permite al Comité PAS validar y verificar la completa y correcta aplicación del protocolo establecido por la Universidad. La persona afectada puede:

- conocer el desarrollo de su proceso, cumplimiento de medidas preventivas, decisiones y demás acciones que se hayan tomado en la solución del caso,
- informar sobre la repetición o no de los hechos por parte del agresor,
- conocer las demás gestiones realizadas por el Comité PAS.

Paso 6. Cierre formal del caso por parte del Comité PAS

El cierre formal consiste en que el Comité PAS decide dar término al caso cumpliendo con las acciones establecidas en el presente protocolo. Lo anterior, no implica que otras acciones de la Universidad o de terceros puedan continuar en curso y culminar

posteriormente. Para formalizar el cierre del caso el Comité PAS elabora un acta donde se documenta el cumplimiento del debido proceso.

Paso 7. Información del cierre del caso a la persona afectada

Esta notificación se dará a conocer a la persona afectada, al Decano de la facultad y si es pertinente, al Coordinador de primer año y al Comité de Convivencia Laboral. El cierre formal se da personalmente al afectado, para que pueda retroalimentar sobre el proceso recibido. Si no es posible contactarlo se le llamará telefónicamente o se le informará vía correo electrónico.

El caso reportado también puede darse por terminado cuando la víctima toma la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso (sólo para mayores de edad), las instancias de la Universidad hayan cumplido con el protocolo o cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad de la Fundación Universitaria Salesiana.

8. Ruta de atención al Presunto Agresor

Esta ruta está orientada a estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad que son presuntos agresores. Este proceso es tratado por el Comité PAS y estará basado en el Reglamento Estudiantil para los estudiantes de la Institución. Para los empleados y profesores este proceso será liderado por el Comité de Convivencia Laboral y estará basado en el Reglamento Interno de Trabajo.

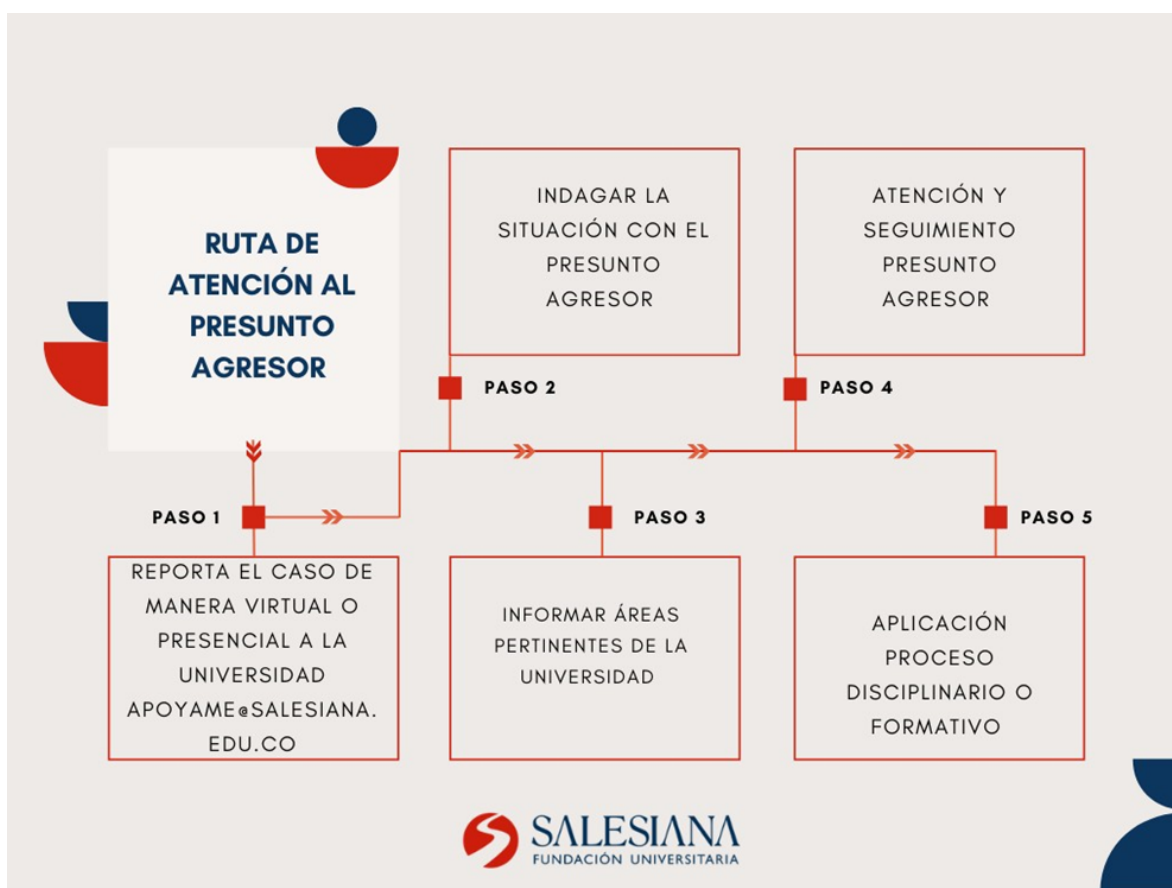


Gráfico 4. Ruta de atención para el presunto agresor

Esta ruta inicia con el primer paso de la ruta de atención a la persona afectada, la cual fue detallada con anterioridad en este documento.

Paso 1. Recepción del Caso a la Dirección de Bienestar e Innovación

El área de Bienestar e Innovación asigna a una persona encargada de la recepción de los diferentes casos, quien determina si es un caso nuevo o de reincidencia. Esta persona encargada presenta el caso al Comité PAS para que éste defina la persona que atenderá el caso. La persona que recibió el caso le informa al presunto agresor los pasos a seguir para brindar la primera atención y analizar la situación.

Paso 2. Indagación y análisis de la situación

La persona designada para llevar el caso realiza la primera atención al presunto agresor, donde recoge evidencia de los actores, el lugar y los sucesos que se dieron en el caso de violencia o acoso.

Paso 3. Informar a las áreas pertinentes de la Universidad

Estudiante:

La persona designada por el Comité PAS debe informar por escrito a las unidades implicadas en el proceso. La citación se realizará como lo establece el Reglamento Estudiantil..

Profesores y Personal Administrativo:

La persona designada informa el caso al Comité de Convivencia para que proceda como lo establece el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Salesiana.

Paso 4. Atención al presunto agresor

Durante la citación se realiza la primera atención al presunto agresor por parte de la persona designada por el Comité PAS; en este punto se le expone la situación y se le da la opción de mostrar las pruebas que tenga sobre el caso y dar su versión de los hechos. Se le explica y recuerda las acciones disciplinarias y el tipo de faltas establecidas en el Reglamento Estudiantil o en el Reglamento Interno de Trabajo, según aplique.

La persona que lleva el caso debe tener en cuenta que no se pueden generar enfrentamientos entre la persona afectada y el presunto agresor; debe orientar y remitirlo a las rutas internas o externas de la Universidad.

Paso 5. Aplicación de sanciones disciplinarias o formativas

Corresponde al Comité PAS o Comité de Convivencia Laboral según aplique, tomar la decisión sobre la apertura de un proceso disciplinario. Para el caso de los estudiantes puede adicionalmente, tomar una decisión de acción formativa que se desarrollará, con el objetivo que el estudiante reconozca, tome conciencia y reflexione sobre sus actuaciones y sobre los efectos que producen.

Paso 6. Aplicación de sanciones disciplinarias o formativas

Corresponde al Comité PAS o Comité de Convivencia Laboral según aplique, tomará la decisión sobre la apertura de un proceso disciplinario. Para el caso de los estudiantes puede adicionalmente, tomar una decisión de acción formativa que se desarrollará, con el objetivo que el estudiante reconozca, tome conciencia y reflexione sobre sus actuaciones y sobre los efectos que producen.

Seguimiento

El Comité PAS o Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento de los compromisos, del proceso y de las acciones ejecutadas según el resultado de la decisión tomada para la resolución del caso. Este seguimiento se puede realizar monitoreando los compromisos y acuerdos adquiridos, las repeticiones de situación de violencia y discriminación con la persona afectada y las acciones formativas de las áreas de la Universidad vinculadas en el proceso.

Paso 7. Cierre del caso

Se hace el cierre del caso cuando el presunto agresor cumplió con sus compromisos adquiridos y con el debido proceso. Se debe verificar que se hayan culminado las diferentes acciones establecidas en la resolución del caso y se haya llevado a cabo el cumplimiento del desarrollo del protocolo para ambas partes.

El procedimiento que se debe llevar a cabo para el cierre del caso es que el Comité PAS o Comité de Convivencia Laboral notifique formalmente por escrito al área de Bienestar e Innovación sobre el cumplimiento del desarrollo del protocolo.

Paso 8. Información del cierre del caso al presunto agresor

El cierre ante el presunto agresor se realiza mediante la elaboración de un acta dirigida al mismo, donde se deja constancia del cumplimiento de sus compromisos adquiridos y del debido proceso.

9. Capacitación a responsables de la atención

Quienes tienen a su cargo la atención prevista en cada una de las etapas de la ruta, recibirán capacitación en asuntos de género y violencias. La capacitación será coordinada por la Dirección de Bienestar e Innovación

Dicha capacitación tendrá un plazo de implementación de máximo un (1) año entrado en vigencia el presente documento.

10. Revisión y actualización del protocolo

Al Comité de Prevención, Atención y Seguimiento (PAS) para casos de Violencias y Discriminación le corresponde hacer el respectivo seguimiento del protocolo dispuesto en este documento institucional.

Cumplidos dos años de entrada en vigencia el Comité PAS procederá evaluar su ruta de atención, sus disposiciones y de acuerdo a lo identificado sugerirá y realizará las modificaciones a que hubiere lugar.

Referencias

Asociación Americana de Psicología. (2013). "Orientación sexual e identidad de género". Disponible en: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>.

Ministerio de Educación Nacional. (2021). "Protocolo para el abordaje pedagógico de situaciones de riesgo en el marco de la Ruta de Atención Integral". 3–126.

Ministerio de Educación Nacional. (2022). "Orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares".

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). "Resolución 459 de 2012". *Edición 48.367* 55. Pontificia Universidad Javeriana. 2018. *Protocolo Casos violencia en la PUJAV*. Bogotá.

Universidad EAN (Escuela de Administración de Negocios). 2021. "Resolución N°008". (80):2.

Universidad Externado de Colombia. (2012). "PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA". 1–12.

Universidad Nacional. (2017). "Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia". 7–44.

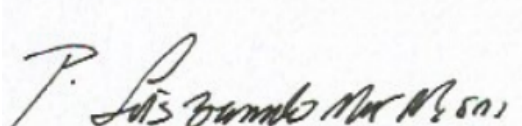
Bibliografía relacionada

Ministerios de Salud y Protección Social. (2016). Observatorio Nacional de Violencias: Guía metodológica de la línea de violencias de género. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>

Instituto Nacional INS. (28 de marzo de 2017). Protocolo de vigilancia en salud pública. Violencia de género y escolar. Obtenido de <http://www.ins.gov.co/lineas-de-accion/Subdireccion-vigilancia/sivigila/Protocolos%20SIVIGILA/PRO%20Violencia%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

Universidad Nacional de Colombia, Dirección de Bienestar Universitario sede Bogotá. (2016). ROMPIENDO EL SILENCIO, análisis de encuesta sobre violencia sexual a estudiantes mujeres. Obtenido de http://bienestar.bogota.unal.edu.co/ADJUNTOS/20170117_105214_Rompiendo%20el%20silencio.pdf

Dado en Bogotá, D.C., 28 de abril del 2022



P. Luis Bernardo Mur Malagón, SDB

Secretario General
Fundación Universitaria salesiana

Elaborado por: Andrés Beltrán
Jessica Rodríguez