



UNAC

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
COLOMBIA

#ESTAMOS**JUNTOS**

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
A CASOS DE VIOLENCIA
SEXUAL Y DE GÉNERO

VIGILADA **MINEDUCACIÓN**



Aprobado mediante la Resolución 025 del 11 de agosto de 2020, expedida por el Consejo Administrativo.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	OBJETO.....	4
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4	DEFINICIONES	5
4.1	Violencia.....	5
4.2	Violencia sexual.....	5
4.3	Violencia psicológica	5
4.4	Violencia física.....	6
4.5	Violencia basada en género.....	6
4.6	Discriminación.....	6
4.7	Acoso sexual.....	6
4.8	Abuso sexual.....	6
4.9	Acceso carnal.....	7
4.10	Pornografía.....	7
4.11	Pornografía infantil.....	7
4.12	Inducción o constreñimiento a la prostitución.....	7
4.13	Feminicidio.....	7
5	PRINCIPIOS.....	7
5.1	Responsabilidad	8
5.2	Prevención.....	8
5.3	Atención Integral	8
5.4	Reserva y confidencialidad.....	8
5.5	Protección.....	8
6	PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL.....	8
6.1	Acciones de difusión	9
6.2	Acciones de sensibilización.....	9
6.3	Acciones de visibilización.....	9
7	DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS Y LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN. 9	
7.1	Derechos de las personas victimizadas.	9
7.2	Lineamientos generales para la atención	10
7.3	Instancias institucionales para la recepción, manejo y acompañamiento de casos....	10



7.4	Etapas de aplicación del protocolo o rutas de atención.....	12
7.4.1	Etapa 1 Conocimiento del caso.....	12
7.4.2	Etapa 2 Estudio preliminar del caso.....	13
7.4.3	Etapa 3 Actuación del Comité AMAAV.....	13
7.4.4	Etapa 4 Apertura del proceso disciplinario.....	14
7.4.5	Etapa 5 Seguimiento y recomendaciones.....	14
7.5	Marco normativo.....	15

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN

1 INTRODUCCIÓN

La Corporación Universitaria Adventista como institución de educación superior confesional, ha considerado como un trabajo relevante y trascendente dentro del proceso de formación de nuestros estudiantes, la prevención y atención de casos que versen sobre la violencia sexual, de género y similares, buscando reivindicar la imagen de Dios en cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, de conformidad con la filosofía adventista de la educación.

En primera instancia se considera que los mayores esfuerzos se deberán concentrar en la prevención, que requerirá el compromiso de cada uno de los miembros de la institución, quienes dentro del marco de valores ejemplificados por esta casa de estudios, seguirán desarrollando su labor educativa en un escenario de cuidado y protección de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, de tal manera que se reduzca los riesgos de violencia sexual, de género y similares, y consecuentemente, los daños y secuelas que estos generan.

De otra parte, también implementará la atención integral en salud a víctimas, lo cual representa un gran desafío para los profesionales de la salud y en el caso específico para la institución en su deber de brindar atención integral a estudiantes y demás actores de la vida universitaria.

Atendiendo a la naturaleza de la institución se entiende que, en caso de violencia sexual y de género, regularmente no será la primera opción de atención a agotar por parte de las víctimas, dado que son las entidades prestadoras de servicios de salud, así como las autoridades judiciales, quienes brindan, en la mayoría de casos, la atención respectiva, teniendo en cuenta que las víctimas acuden a tales entidades, venciendo muchas barreras personales y sociales que un evento de violencia puede generar.

La atención brindada por la institución en estos eventos, buscará garantizar un trato digno que contará además con unos procedimientos acordes a nuestra competencia. La violencia sexual, de género y similares, se considera una urgencia médica que debe ser atendida con prioridad, donde la responsabilidad de la institución será la de remitir de manera inmediata a las instituciones de salud competentes de conformidad con el presente protocolo y en los casos que la situación que lo amerite, se notificará a las autoridades judiciales.

2 OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir la violencia sexual, de género y similares y el establecimiento de una ruta de atención de las personas afectadas por esteflagelo, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos.

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica dentro del espacio físico y virtual de la institución, y a su conocimiento, aplicación, actualización y ajuste se vincula la totalidad de miembros de la comunidad universitaria, a saber, profesores, administrativos, estudiantes, contratistas y egresados.

Se precisa que este protocolo no reemplaza o sustituye las acciones jurídicas a que haya lugar, de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento.

Los lineamientos establecidos en el presente protocolo se entenderán incorporados a las demás disposiciones institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual.

4 DEFINICIONES

Para efectos de la adecuada interpretación del presente documento se presentan las siguientes nociones o definiciones:

4.1 Violencia

“Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”.¹

4.2 Violencia sexual

“Se entiende todo acto que, mediante el uso de la violencia física, psíquica o moral, se ejerce sobre una persona para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad, provocar la realización de un acto de naturaleza sexual en condiciones de indefensión, atentar contra el normal desarrollo de la sexualidad y/o vulnerar las condiciones sexuales plenas de salud y bienestar físico o psíquico. La violencia sexual atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexuales y constituye una forma de violencia que involucra diferentes tipos de ataques de naturaleza sexual, que son perpetrados en contra de mujeres, hombres y NNA², que genera repercusiones tanto para las víctimas como para los testigos y puede causar efectos desestabilizadores profundos en comunidades y poblaciones en su conjunto”³.

4.3 Violencia psicológica

Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación,

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS. [En línea]. Consultado [06 de agosto de 2020]. Disponible: <https://www.who.int/topics/violence/es/>

² NNA: Niños, niñas y adolescentes.

³ FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL. [En línea]. Consultado [06 de agosto de 2020]. Disponible: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Protocolo-de-investigacio%CC%81n-de-violencia-sexual-cambios-aceptados-final.pdf>.

amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas.⁴

4.4 Violencia física

La fuerza o la agresión que pretende coartar la libertad o la integridad física para hacer desaparecer la voluntad.⁵

4.5 Violencia basada en género

Es todo acto de violencia, incluidas las amenazas y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres⁶.

4.6 Discriminación

Es el trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios en razón de su género, sexo u orientación sexual. “La discriminación puede revestir diversas formas. En efecto, es directa cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, entre otras. La discriminación es indirecta cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos. En ese sentido, las medidas neutrales en principio, no implican factores diferenciadores entre las personas, pero producen desigualdades de trato entre unas y otras”⁷.

4.7 Acoso sexual

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.” Artículo 210-A, Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.

4.8 Abuso sexual

Cualquier actividad sexual entre dos personas sin consentimiento de una de ellas y puede ocurrir, incluso, entre los integrantes de una pareja (novios, compañeros, esposos) La característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad

⁴ Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, disposición normativa por medio “la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres...”.

⁵ CORPORACIÓN HUMANAS (2009). ESTUDIO DE LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA EN

CASOS DE DELITOS SEXUALES COMETIDOS CONTRA MUJERES Y NIÑAS. Bogotá: Ediciones Antropos. pág. 101.

6 MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. VIOLENCIAS DE GENERO. [En línea]. Consultado [06 de agosto de 2020]. Disponible: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>.

7 CORTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. SENTENCIA T-030 DE 2017. [en línea] Consultado [06 de agosto de 2020]. Disponible: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-030-17.htm>

de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual”⁸. El agresor se aprovecha de la situación ventajosa frente a la víctima.

4.9 Acceso carnal

Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en el Código Penal Colombiano se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años y acceso carnal violento con persona protegida.⁹

4.10 Pornografía

Corresponde a la exposición, la imagen o representación de conductas sexuales explícitas, dirigidas a generar excitación sexual, y que carece de todo valor literario, artístico, informativo o científico.¹⁰

4.11 Pornografía infantil

Es toda representación, por cualquier medio, de un niño dedicado a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de las partes genitales de un niño con fines primordialmente sexuales.¹⁰

4.12 Inducción o constreñimiento a la prostitución

Hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Se trata de constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento y abarca desde “las acciones tendientes a promover el comercio carnal o la prostitución, hasta el ejercicio efectivo de uno u otros inducidos por un tercero”¹¹.

4.13 Femicidio.

Es el homicidio de una mujer por su condición de tal, en cualquiera de las etapas de la vida.¹²

5 PRINCIPIOS.

Además de los principios consagrados en el artículo sexto de la Ley 1257 de 2008, en la interpretación, aplicación y actualización del presente protocolo, se aplicarán los siguientes:

⁸ Colombia. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Penal. MP Alfredo Gómez Quintero. Expediente número 24955 del 27 de julio de 2006

⁹ Artículos 138, 205, 207, 208, 210 y 212 de la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano

10 Corte Suprema de Justicia. Acta 038 Radicación 45868, SP123-2018 del 07 de febrero de 2018.

11 Corte Suprema de Justicia. Acta 098 Radicación 48192, SP122-2018 del 21 de marzo de 2018

12 ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. COMPRENDER Y ABORDAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. [En

línea]. Consultado [06 de agosto de 2020]. Disponible: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/rhr12_38/es/

5.1 Responsabilidad

Todas las dependencias de la institución deben trabajar articuladamente para prevenir o conjurar, según corresponda, cualquier caso de violencias basadas en género y violencias sexuales, procediendo, de manera inmediata, a tomar las medidas procedentes o a iniciar las investigaciones que sean pertinentes, notificando el caso a la Vicerrectoría de Bienestar, para que éste active la ruta de atención establecida en el presente protocolo.

5.2 Prevención.

La institución, a través de la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil y de sus dependencias adscritas, realizará campañas y actividades orientadas, a promover espacios de sana convivencia y libres de violencia.

5.3 Atención Integral.

A través de la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil, se atenderá a las víctimas de violencia sexual y de género, con mediación de un grupo interdisciplinar, compuesto por profesionales que tenga a su disposición, sin perjuicio de las responsabilidades que tengan las autoridades como la Policía Nacional, la Fiscalía General de la Nación, las Comisarias de Familia entre otras, así como las Entidades adscritas al Sistema Integral de Salud.

5.4 Reserva y confidencialidad.

La institución protegerá la identidad de los involucrados en los casos a que hace referencia el presente protocolo, en el entendido que tales situaciones afectan a las personas en su esfera personal, íntima, académica o laboral. De igual modo, quienes denuncien estas situaciones deberán manejar con reserva la información para garantizar la protección de los derechos de los involucrados y de la Institución, así como el buen curso de la actuación que pueda adelantarse.

Se precisa que la confidencialidad a que se hace referencia no restringe, limita o impide a la institución la facultad de adelantar los procesos disciplinarios que haya lugar.

5.5 Protección.

Implica la adopción de las medidas necesarias para proteger la vida o integridad física, social, mental y espiritual en el evento de la existencia de una afectación o amenaza de tales bienes tutelables.

6 PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

A efectos de evitar que se presenten situaciones de violencias basadas en género y violencias sexuales, se realizarán campañas, talleres y actividades, por parte de las dependencias de la Universidad, entre éstas y no de forma exclusiva, la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil, encaminadas a fortalecer el buen trato, así como el respeto a las diferencias. Se busca, igualmente, promover el respeto por la dignidad humana, enfatizando en los derechos y deberes reconocidos en la Constitución Política de Colombia, así como en los tratados internacionales de derechos humanos, aprobados por el Estado Colombiano, en particular, los que consagran el derecho de la mujer a verse libre de cualquier tipo de violencia.

En desarrollo de lo anterior, se hará uso de los medios de divulgación de que dispone la entidad, tales como, mas sin limitarse a éstos, la página institucional, las redes sociales y las carteleras institucionales, para llevar a cabo las siguientes acciones:

6.1 Acciones de difusión.

Son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias basadas en género y violencias sexuales, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones, se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.

6.2 Acciones de sensibilización.

Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género y sexuales, transformar los estereotipos de género y sexualidad, que permiten la subordinación y la discriminación, así como a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente, que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones. Asimismo, estas acciones promueven una educación relacional y afectiva, fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

6.3 Acciones de visibilización.

Estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales en la institución, junto con su incidencia en la vida personal y colectiva.

7 DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS Y LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN

7.1 Derechos de las personas victimizadas.

En la atención del caso, la persona victimizada debe recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

1. **Recibir información** completa de la ruta de atención y de sus derechos.
2. **Recibir atención integral** a través del Sistema de Bienestar Universitario, según su vinculación con la institución.
3. **Recibir orientación jurídica** en relación con las medidas legales de las que puede hacer uso.

4. **Ser tratado con reserva** de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
5. **A decidir voluntariamente** si puede confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.
6. **Ser identificado** con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.
7. **Interponer queja disciplinaria**, que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
8. **Se reconocido como parte del proceso disciplinario respectivo**, y como sujeto procesal, recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.

7.2 Lineamientos generales para la atención

Las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y sexuales deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso. Tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

1. **Durante** las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, su seguridad física, emocional y sexual.
2. **Las personas** que tienen a su cargo esa función deben conocer con este protocolo, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.
3. **En la atención** de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño.
4. **Quienes actúan** en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.
5. **En virtud** del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.
6. **Los espacios** en los cuales se interactúa con la persona victimizada deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

7.3 Instancias institucionales para la recepción, manejo y acompañamiento de casos

RECURSO HUMANO - RECURSOS FISICOS E INSUMOS

- Psicólogo.
- Profesional de la Salud.
- Capellán
- Protocolo de atención a víctimas de violencia sexual (Formato de historia clínica médica y psicológica; Consentimiento informado)

Las instancias institucionales para la recepción, manejo y acompañamiento de casos AMAAV (Apoyo a víctimas del maltrato, amenazas, acoso y violencia) son:

- a. **Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil:** Dependencia que, en el marco de la misión institucional y las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, vela por el bienestar de los miembros de la comunidad unacense.
- b. **Centro de Apoyo al Estudiante:** Es la dependencia encargada de brindar asesoría, apoyo emocional y acompañamiento académico a los estudiantes de la Corporación Universitaria Adventista, en su proceso de educación superior, con el fin de fomentar su bienestar, a través del fortalecimiento de las diversas áreas de su desarrollo como ser humano que lo capaciten para un adecuado desempeño como estudiante universitario y futuro profesional.¹³

¹³ Estructura Orgánica de la Corporación Universitaria Adventista

En particular con el presente protocolo será la dependencia encargada de:

- Identificar acciones que permitan gestionar la situación reportada de acuerdo con las políticas y prácticas institucionales.
 - Propiciar el ejercicio responsable de los derechos de los individuos.
 - Facilitar los procesos de resolución de conflictos y reparación entre los miembros de la institución.
- c. **Decanaturas:** Ente articulador entre los estudiantes y las dependencias de la Universidad, está encargado de apoyar y encaminar procesos para la resolución de sus necesidades y problemáticas académicas, personales y emocionales con criterios de equidad y bajo las normas establecidas por la Institución. Las decanaturas ofrecen los primeros auxilios emocionales, y genera la remisión al CAE.
 - d. **Comité AMAAV:** Es un órgano compuesto por el Vicerrector de Bienestar Estudiantil, quien lo presidirá, el Jefe del Centro De Apoyo al Estudiante, quien ejercerá como secretario, un decano y un empleado administrativo designados por el Consejo Administrativo o el órgano que haga sus veces. Si este Comité considera necesaria la participación de otras instancias institucionales, o de expertos vinculados a la Corporación Universitaria Adventista, podrá convocarlos. En el caso del decano y del empleado administrativo, serán designados, por un periodo de un año, por el Consejo Administrativo de la Institución o el que haga sus veces.

El Comité AMAAV tiene las siguientes funciones:

1. Determinar las medidas preventivas y de carácter temporal que el caso amerite.
 2. Solicitar información del caso a los involucrados, a las unidades académicas y administrativas y a terceros que tengan conocimiento de la situación.
 3. Valorar la conducta que se ha puesto en conocimiento con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.
 4. Manejar la estrategia de comunicación interna y externa.
 5. Informar a los involucrados sobre el estado del caso y las actuaciones llevadas a cabo. Esto comprende las acciones institucionales, incluidas las que se lleven a cabo ante una autoridad pública.
 6. Proponer ante el consejo administrativo las medidas o políticas para reducir los riesgos de ocurrencia de casos de violencia sexual y de género al interior de la institución.
- e. **Departamento de Gestión del Talento Humano:** Dependencia encargada de efectuar y coordinar la administración del personal, buscando el cumplimiento, en lo jurídico-administrativo, en la mejora en el clima organizacional, promoviendo la satisfacción personal

de cada individuo de la organización y supervisando la gestión en la prevención de los riesgos laborales.

En relación con el presente protocolo será la encargada de gestionar los procesos disciplinarios que involucren a empleados de la Universidad. Esta área sigue el procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con las disposiciones legal vigentes sobre la materia. adicionalmente, este órgano se encuentra en capacidad de diseñar e implementar acciones de intervención individual y de grupo según sea necesario.

- f. **Comité Paritario de Salud Ocupacional - COPASO:** Tiene por objetivo conocer y evaluar diversas situaciones que afecten las relaciones laborales entre empleados de la Universidad, bien sean profesores o administrativos. La competencia del Comité se centra en generar recomendaciones que favorezcan una sana convivencia, de acuerdo con la normatividad institucional.
- g. **Oficina Jurídica:** Dependencia encargada de ofrecer los servicios de asesoría legal, para estos efectos, con enfoque a las víctimas de las situaciones contempladas en el presente protocolo. La prestación de estos servicios incluirá asesoría y acompañamiento legal mas no la representación en eventuales casos judiciales.
- h. **Comité de convivencia laboral:** Es el órgano encargado de evaluar posibles situaciones de acoso laboral, adelantando las gestiones a que haya lugar. Para efectos del presente protocolo, deberá abocar conocimiento de las situaciones previamente descritas que involucren a empleados de la institución.

7.4 Etapas de aplicación del protocolo o rutas de atención

7.4.1 Etapa 1 Conocimiento del caso

Los miembros de la comunidad universitaria que sean sujetos, presencien o tenga conocimiento de una conducta de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género deberá poner el caso en conocimiento de la institución. Lo anterior tiene el propósito de que se puedan tomar acciones institucionales para darle el debido manejo al caso, a la luz de lo previsto en este protocolo y demás normatividad institucional.

A continuación, se presentan los mecanismos para dar el conocimiento del caso, teniendo en cuenta si se trata de una situación de emergencia, en donde el bienestar físico o psicológico de una persona esté en riesgo inminente y se requiera atención inmediata o no.

1. **En caso de emergencia:** Cuando el hecho violento ocurra dentro del campus o fuera de este, en desarrollo de actividades institucionales y la misma se constituya en una emergencia, la persona victimizada o quien tenga conocimiento de la situación, deberá informar el caso a través de cualquiera de los siguientes medios:
 - Personal de seguridad y el Departamento de Logística
 - Línea de emergencias: 310 3612910 (Bienestar Estudiantil) o 314 5593281 (Centro de Apoyo al Estudiante - CAE)

Los funcionarios a cargo de estos canales estarán capacitados para ofrecer atención sensible, integral, diferenciada y sin daño. Después de atender la emergencia, el caso será remitido, a la mayor brevedad posible, para que alguna de estas instancias realice el estudio preliminar del mismo de conformidad con lo previsto en este numeral

2. **Cuando el hecho no constituya una emergencia:** Si el hecho violento no constituye una emergencia que requiera atención inmediata, la persona victimizada o un tercero que tenga conocimiento de la situación deberá presentar el caso en la Institución a través de alguna de las siguientes vías. En todas ellas las personas recibirán la misma orientación en cuanto a los procedimientos y recursos disponibles para el manejo institucional de su situación.
 - a. **Línea AMAAV:** Servicio para recibir y registrar la información de los casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género. Este servicio está disponible para estudiantes, profesores y empleados de la Institución, a través de la cuenta de correo: psicología-cae@unac.edu.co al número de celular 314 5593281 (Centro de Apoyo al Estudiante - CAE) que es administrada por el personal de Bienestar Estudiantil. En el evento en que un miembro externo a la comunidad sea víctima o tenga conocimiento de una de estas conductas, también podrá reportarla a través de la Línea AMAAV.
 - b. **Decanatura:** Este servicio es exclusivo para estudiantes y está disponible vía telefónica a través de las extensiones 183, 121, 119, 186, 158. También se puede contactar a través de los correos electrónicos de la respectiva facultad.

7.4.2 Etapa 2 Estudio preliminar del caso

La instancia institucional que reciba la información deberá identificar, de acuerdo con los hechos que se presenten, cuál es el procedimiento a seguir. En esta etapa existen dos alternativas:

- a. Que la instancia maneje el caso en el ámbito de su competencia.
- b. Que se convoque al Comité AMAAV a través de la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil o el Centro de Apoyo al Estudiante.

Después de recibir la información sobre el caso, la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil o el Centro de Apoyo al Estudiante se comunicarán con la persona afectada para agendar una reunión. En la correspondiente reunión se buscará:

1. Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso.
2. Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de la Institución.
3. Determinar la pertinencia de convocar al Comité AMAAV.
4. Remitir el caso, a partir de las necesidades y deseos de la persona a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo, acompañamiento psicológico, médico, jurídico o procedimental o remitir el caso a instancias disciplinarias.

7.4.3 Etapa 3 Actuación del Comité AMAAV

El Comité AMAAV estudiará la información recopilada en cada caso. A partir de esto se determinarán: el tipo de medidas preventivas necesarias y la necesidad de trasladar la documentación al órgano competente, para que allí inicie la actuación que corresponda.

1. **Medidas preventivas:** El Comité AMAAV podrá implementar, entre otras, las siguientes medidas preventivas y temporales, según el caso en cuestión:
 - a. Medidas académicas o laborales:

- i. Ajustar razonablemente las condiciones académicas o laborales de la persona afectada para que pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades.
 - ii. Cambiar el jefe, profesor o superior jerárquico. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la persona involucrada para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
 - iii. Cambiar el lugar de trabajo o de estudio de la persona.
 - b. Medidas tendientes a garantizar el bienestar físico y emocional:
 - i. Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de los servicios de atención psicológica de la Universidad.
 - ii. Direccionar a respectiva IPS para que el afectado reciba la atención médica correspondiente
 - c. Medidas de seguridad:
 - i. Brindar información sobre las diferentes medidas de seguridad que ofrece la Universidad y sobre cómo utilizarlas.
 - ii. Ofrecer recomendaciones de seguridad preventiva.
 - d. Medidas de acompañamiento jurídico:
 - i. Orientar a la persona respecto a los procedimientos judiciales que apliquen en su caso.
 - ii. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía Nacional, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Universidad dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo.
 - e. Todas las demás que requiera el caso y la institución tenga la capacidad de ofrecerla.
2. **Traslado del caso a instancias disciplinarias competentes:** El Comité AMAAV podrá trasladar la información sobre el caso a la instancia institucional correspondiente, con el fin de que allí se realice la apertura del proceso disciplinario, si hay lugar a este.

En cualquier momento, las personas involucradas que deseen conocer la instancia procedimental en la que se encuentra su caso, podrán solicitar dicha información a través del correo electrónico psicología-cae@unac.edu.co. Esto aplica únicamente para casos remitidos a otras instancias por el Comité AMAAV

7.4.4 Etapa 4 Apertura del proceso disciplinario

La apertura de un proceso disciplinario, si hay lugar a este, será decidida por el órgano encargado, según los reglamentos de la UNAC, para esto se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. **Si el presunto agresor es empleado (profesor o administrativo) de la Universidad:** El caso será estudiado por la Departamento de Gestión del Talento Humano. Esta es la vía de atención contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo.
- b. **Si el presunto agresor es estudiante de la Universidad:** El caso será estudiado por el Consejo Facultad a la que pertenezca el denunciado. Esta es la vía de atención contemplada en el Reglamento de Estudiantil o el que haga sus veces.

7.4.5 Etapa 5 Seguimiento y recomendaciones

El Comité AMAAV dejará constancia escrita de su actuación y hará un seguimiento de las medidas

tomadas. Esto se realiza con el fin de velar, hasta la última etapa del procedimiento, por los

derechos de las personas involucradas en los hechos que dieron lugar a la intervención institucional. Además, el Comité AMAAV podrá realizar recomendaciones a otras instancias institucionales frente al manejo de los casos en cuestión.

7.5 Marco normativo

A continuación, se relacionan las disposiciones normativas que de manera general fundamentan el presente protocolo.

1. Ley 51 de 1981, Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
2. Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.
3. Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal Colombiano.
4. Ley 294 de 1996, por medio de la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. reformada por la Ley 575 de 2000 y la Ley 1257 de 2008.
5. Ley 1098 de 2006, Código de la infancia y de la adolescencia.
6. Ley 1142 de 2007, por medio de la cual se reforman parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de la actividad delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana.
7. Ley 1146 de 2007, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
8. Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
9. Resolución 459 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social por el cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
10. Sentencia T 012 de 2016, Corte Constitucional Colombiana.

7.6 Marco normativo

A continuación, se relacionan las disposiciones normativas que de manera general fundamentan el presente protocolo.

11. Ley 51 de 1981, Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
12. Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.
13. Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal Colombiano.
14. Ley 294 de 1996, por medio de la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. reformada por la Ley 575 de 2000 y la Ley 1257 de 2008.
15. Ley 1098 de 2006, Código de la infancia y de la adolescencia.
16. Ley 1142 de 2007, por medio de la cual se reforman parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de la



- actividad delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana.
17. Ley 1146 de 2007, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
 18. Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
 19. Resolución 459 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social por el cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
 20. Sentencia T 012 de 2016, Corte Constitucional Colombiana.