

RESOLUCIÓN No. 02-500
(Bucaramanga, 23 de mayo de 2019)

“Por medio del cual se crea el protocolo de prevención y atención en casos de violencia de género, acoso y/o violencia sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander”

EL RECTOR DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERACIONES

Que en Colombia se presenta la violencia sexual como un fenómeno criminal que afecta a miles de personas indistintamente de su edad, sexo, raza, religión, condición económica y social.

Que es evidente el desmedido aumento de víctimas de violencia sexual en el país, por lo cual se hace necesario que las instituciones de educación superior participen activamente en la identificación de este tipo de flagelo fomentando el respeto por los derechos humanos y generando los espacios y medidas necesarias para proteger a las víctimas.

Que existen varias formas de ejercer violencia sexual sobre las personas, por eso es necesario identificar los diferentes casos y las medidas en las que se presenta, para conocer la verdadera incidencia de esta conducta delictiva y con ello tomar las medidas necesarias para ejercer el control, atender las situaciones de manera adecuada y disminuir efectivamente este estigma en nuestra sociedad.

Que las Unidades Tecnológicas de Santander en procura de proteger la vida, honra e integridad física y moral de sus estudiantes, docentes y funcionarios administrativos, considera pertinente crear un protocolo de prevención y atención para las víctimas de violencia sexual en el interior de la Institución.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – Establecer de la siguiente manera **EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**, la cual se enuncia a continuación.

ARTICULO SEGUNDO. – INTRODUCCIÓN. En la actualidad se ha observado un aumento de casos de estudiantes que han sufrido algún tipo de acoso o violencia durante su vida universitaria, estos tipos de actos van desde comentarios o burlas por una característica física de la persona, su orientación sexual, su nivel de compromiso con el proceso educativo, hasta la implementación de violencia física o violencia sexual, con el fin de intimidar, manipular y degradar a aquel estudiante, el cual no realiza ningún tipo de acto para mitigar dicho acoso.



ARTÍCULO TERCERO. – OBJETIVO GENERAL. Promover la sana convivencia en la comunidad UTEISTA y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, por medio de un protocolo para la intervención y prevención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia presentadas en la Institución.

ARTÍCULO CUARTO. – OBJETIVOS ESPECÍFICOS ORIENTADOS A LA PREVENCIÓN. Son:

- a) Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la Institución.
- b) Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad, basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
- c) Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto estudiantil.
- d) Promover en la comunidad estudiantil, la disposición para denunciar los casos de violencia y acoso, de modo que se activen los mecanismos pertinentes en tiempos oportunos.

ARTÍCULO QUINTO. – OBJETIVOS ESPECÍFICOS ORIENTADOS A LA INTERVENCIÓN. Son:

- a) Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en la Institución.
- b) Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- c) Informar a los estudiantes y a la comunidad en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- d) Socializar la política de atención en casos de violencia y acoso en la comunidad.
- e) Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respeto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.

ARTÍCULO SEXTO. – CONCEPTOS CLAVES PARA DEFINIR Y ELABORAR EL PRESENTE PROTOCOLO

- a) **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad estudiantil. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno.
- b) **Bullying:** Se refiere a aquel maltrato físico y/o psicológico de forma deliberada y que se presenta continuamente, con vista a obtener algún resultado favorable para los acosadores.
- c) **Mobbing:** Práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.
- d) **Violencia:** La OMS define la violencia como 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.(OMS, 2012).

- e) **Violencia de Género:** Corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino (Minsalud, 2014).
- f) **Violencia Sexual:** La Organización Mundial de la Salud, entiende la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios, insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos en hogar, y el lugar de trabajo” (OMS, 2003).
- g) **Hostigamiento Sexual:** Se da en casos en donde algún miembro de la comunidad UTEISTA, valiéndose de su posición, le hace proposiciones a un subordinado para que tenga sexo con él o ella, y si este se niega, puede que se produzca un perjuicio. Igualmente se formaliza por situaciones de raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ(lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas, que son objeto de propuestas por estas circunstancias.
- h) **Abuso Sexual:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras.
- i) **Violación:** Artículo 205 C.P: Ocurre cuando se accede con penetración sexual por la fuerza a algún miembro de la comunidad UTEISTA.
- j) **Acoso Virtual o Ciber Acoso:** Esta conducta está definida como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.
- k) **Envío de Contenidos Sexual o “Sexting”:** son las acciones por medio de las cuales las personas envían imágenes o textos de naturaleza sexual provocativa, sugestiva o explícita a través de mensajes o fotos en los celulares u otros dispositivos digitales (computadores, tabletas, entre otros).
- l) **Extorsión Sexual o Sextorsión:** explotación sexual en la cual la persona que envía material sexual a través del sexting es chantajeada o extorsionada con su propio material con el fin de obtener dinero o algún otro beneficio. El chantaje consiste en la amenaza de publicar el material en internet o ser enviado a familiares o conocidos de la persona implicada.
- m) **Edición de Imágenes Sexuales o Morphing:** es la producción de material sexual en el cual se incorporan imágenes editadas tomadas de internet o redes sociales, donde se simula actos y voces de personas menores de 18 años de edad.
- n) **Trata de Personas:** Se refiere al comercio ilegal de personas con fines de explotación sexual, esclavitud reproductiva, etc.
- o) **Sexo Transaccional:** Se refiere al intercambio de favores sexuales a cambio de comida o protección.

ARTÍCULO SÉPTIMO. – PRINCIPALES CAUSAS. El origen de la violencia sexual se fundamenta en tres factores principales:

- a) **FACTOR PSICOLÓGICO:** personas con autoestima deficitaria en lo sexual, imposibilidad de lograr excitación sin el uso de la violencia, historial personal como víctima de abusos sexuales, algún trastorno de personalidad, etc.
- b) **FACTOR SOCIAL:** el lenguaje sexista, la revictimización de la mujer en los medios de comunicación.
- c) **FACTORES SITUACIONALES:** El consumo de todo tipo de drogas, un deseo urgente sexual, etc.

ARTÍCULO OCTAVO. – EXCLUSIVIDAD. En las UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, el presente protocolo y la ruta de acción se harán exclusivamente en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las descripciones consignadas en las definiciones anteriores y partirá de la caracterización de víctimas – victimarios en los siguientes casos:

El acoso o la violencia se pueden presentar de diversas maneras, estos casos pueden ocurrir:

- *Estudiantes que violentan a otros estudiantes*
- *Estudiantes que violentan a un docente*
- *Estudiantes que violentan a personal de apoyo, administrativos, funcionarios o directivos.*
- *Docentes que violentan a estudiantes*
- *Docentes que violentan a otros docentes*
- *Docentes que violentan a administrativos, funcionarios, directivos.*
- *Administrativos que violentan a personal de apoyo*
- *Administrativos que violentan a estudiantes*
- *Administrativos que violentan a otros administrativos, o diferentes funcionarios.*
- *Directivos que violentan a administrativos, docentes, funcionarios, y/o a estudiantes.*

ARTÍCULO NOVENO. – PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL PROCESO. Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- a) **CONFIDENCIALIDAD:** Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- b) **INFORMAR Y ORIENTAR:** Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso y orientar la víctima para emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo. Comunicar a las autoridades es un deber legal que le asiste no sólo a la víctima sino también a la Institución.
- c) **CELERIDAD:** Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- d) **DEFINIR LA SITUACIÓN:** Es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso y/o violencia, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.



ARTÍCULO DÉCIMO. – COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL PROCESO. Los casos de violencia de género, acoso y/o violencia sexual son de competencia de la Oficina de Control Disciplinario Interno de las Unidades Tecnológicas de Santander.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. – PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA. La denuncia de la posible situación de violencia o acoso se puede realizar por los siguientes medios:

- a) Virtual por medio del correo institucional peticionesuts@correo.uts.edu.co.
- b) Presencial, en la oficina de control interno disciplinario.

PARAGRAFO. El funcionario encargado de recibir la denuncia deberá propender por mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia, la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia. Igualmente se debe asegurar, la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias quien debe estar capacitado para adelantar el debido proceso. Así mismo, deben conocer con detalle la política y mantener una postura auto-reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico. El procedimiento administrativo, en ningún momento sustituye los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el reglamento que para el efecto este implementado la Institución.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. – LEGITIMIDAD E INTERÉS. La queja o denuncia podrá ser presentada por:

- a) Víctima: Persona que sufrió el acto, acoso o violencia.
- b) Tercero autorizado por la víctima: Debe acreditar la respectiva autorización en aras de garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. – ATENCIÓN PSICOLÓGICA. Recibida la queja o la denuncia, la víctima será remitida al Departamento de Psicología de la Institución, para su respectiva valoración.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. – APOYO JURÍDICO. El apoyo jurídico se dará cuando la víctima lo solicite.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. – INICIACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Conocida la denuncia, la oficina de Control Disciplinario Interno, valorará los hechos denunciados y atendiendo la calidad de sujeto denunciado, procederá a dar inicio a la respectiva actuación administrativa que conlleve a implementar las sanciones a que hubiere lugar.

Si se trata de estudiantes se aplicará el reglamento estudiantil disciplinario vigente. Para los docentes de vinculación especial el reglamento disciplinario correspondiente. Para los contratistas y funcionarios públicos se aplicará el Código Único Disciplinario.



Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Institución ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Para lo anterior, se revisarán los siguientes elementos:

- a) Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la Institución:
- Estudiantes
 - Docentes
 - Personal administrativo
 - Contratistas
 - Personal no vinculado directamente con la Institución pero que hace parte de la comunidad, tales como, familias, egresados, personal de las entidades contratistas.

En caso de que sólo la víctima esté vinculada con la Institución, se le brindará apoyo psicosocial y jurídico, si lo solicita. Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la Institución y la víctima no hace parte de la misma, las medidas que tomen, estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.

- b) Remisión a las áreas de apoyo de la Institución: Recibida la denuncia, se define las acciones a seguir:
- Orientación psicológica por parte del equipo de Bienestar Institucional o el servicio médico.
 - Asesoría jurídica: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.
 - Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.
 - Se inicia el proceso disciplinario aplicando el respectivo reglamento para las sanciones disciplinarias o académicas a que hubiere lugar.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. – COMPULSA DE COPIAS. Las diligencias se remitirán a la Fiscalía General de la Nación y a las autoridades de salud, con el fin de que se inicie las actuaciones correspondientes, de la siguiente manera:

- a) **SECTOR SALUD:** En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.
- b) **REPORTES OBLIGATORIOS.** Si la persona víctima es un estudiante menor de edad, se le debe explicar que la Institución, tiene la obligación de notificar el evento al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a su familia. Copia de las diligencias se remitirán a la Fiscalía General de la Nación, para que se inicien las actuaciones y a las autoridades de salud competentes.



Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia afectó la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Institución deberá informar a las autoridades competentes. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) de la Fiscalía General de la Nación o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

- c) **SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES INICIADAS:** Es deber de la Institución, verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención y deberá evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. – CIERRE DE LA ACTUACIÓN. Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

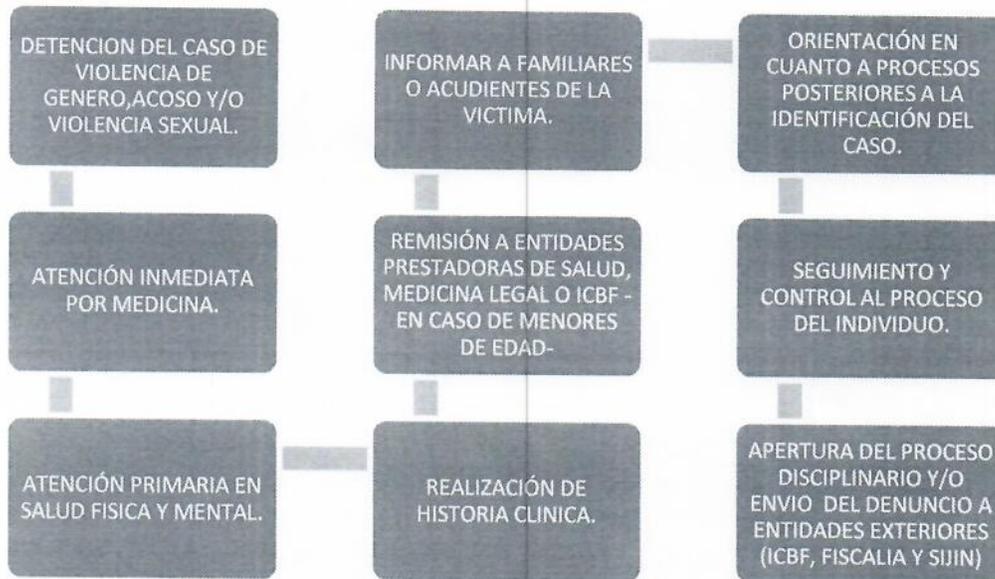
- a) Cuando todas las áreas de apoyo hayan cumplido sus procesos.
- b) Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- c) Cuando en las instancias pertinentes y de acuerdo al reglamento, si se trata de estudiantes el Reglamento Estudiantil Disciplinario, para los docentes de vinculación especial, el reglamento disciplinario respectivo y para los contratistas y funcionarios públicos el Código Único Disciplinario, hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
- d) Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la Institución.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. – PUBLICIDAD. Este protocolo se debe dar a conocer a los miembros de la Institución, en aras de prevenir y educar sobre estas conductas y las consecuencias si éstas se vulneran.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. – ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN. Es deber de las Directivas de la Institución, orientar y sensibilizar a la comunidad, en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionadas, así como a cuestionar estereotipos de etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas. De la misma manera se debe realizar campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en todos los miembros de la Institución. Igualmente, estas acciones deben promover la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.



RUTA DE ATENCION PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER



PARÁGRAFO. – La presente política hace referencia únicamente al acoso y a la violencia de tipo sexual, entendiéndose así que el acoso laboral está cobijado por la Ley 1010 de 2006 y la atención a este tipo de denuncias es competencia exclusiva del Comité de Convivencia Laboral Institucional.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. – VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su creación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE.

Expedida en la ciudad de Bucaramanga, a los veintidos (22) días del mes de mayo del año dos mil diecinueve (2019).

[Handwritten Signature]
OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR

Proyecto y Revisó: Dr. Edgar Pachón Arciniegas – Secretario General

