



Unidades
Tecnológicas
de Santander

RESOLUCIÓN No. 02-891
(Bucaramanga, 26 de noviembre de 2021)

"Por medio del cual se actualiza la Resolución No. 02-500 del 23 de mayo de 2019 que creó 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 la Constitución Política de Colombia se contemplan como derechos fundamentales la dignidad humana, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, la no discriminación, la honra, la salud y libertad sexual.

Que el Estado colombiano a través de la Ley 51 de 1981 ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en 2007 depositó ante Naciones Unidas dicha ratificación, la cual establece en su artículo 10 que "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación (...) esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional". Así mismo, hace énfasis en "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Que en la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, establece el compromiso de promover en los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.

Que el Estado colombiano mediante la Ley 248 de 1995 ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –Convención de Belem do Pará, afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Que Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, ratificando el derecho de no discriminación y condenando las violaciones de derechos basadas en la orientación sexual o identidad de género.



Unidades
Tecnológicas
de Santander

Que el Ministerio de Educación Nacional, expidió en el 2018 el documento: Enfoque identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva el cual presenta tres temas los cuales se enfocan el primero en un panorama de la Educación Superior en Colombia, que parte del derecho a la educación como principio constitucional, identifica las normas y acuerdos nacionales e internacionales que dan fundamento a la necesidad de generar unas políticas de equidad de género, identidades de género e inclusión social en la educación superior, el segundo, desarrolla las categorías de análisis y los conceptos que guían la elaboración de las estrategias de acción, contruidos en diálogo con las características de la educación superior inclusiva, y el tercero en las recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior (IES).

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, establece en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027 el Eje Estratégico 4 denominado UTS-HUMANA, el cual desarrolla la Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional y la Línea 9: Diversidad en Inclusión cuyos programas fomentan la interculturalidad sin distinción, la equidad de género y diversidad en la educación y la inclusión social en garantía de la igualdad y protección de derechos para la comunidad Uteista.

Que le corresponde a las Unidades Tecnológicas de Santander fortalecer estrategias para la prevención y atención de violencias relacionadas con las diferencias de género.

Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Actualizar el Protocolo de Prevención y Atención en Caso de Violencias de Género, Acoso y/o Violencia Sexual en las Unidades Tecnológicas de Santander, la cual se enuncia a continuación:

ARTÍCULO 1. Introducción. En la actualidad se ha observado un aumento de casos de estudiantes, docente y administrativos que han sufrido algún tipo de acoso o violencia durante su estancia en actividades universitarias, estos tipos de actos van desde comentarios o burlas por una característica física de la persona, su orientación sexual o identidad de género, 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 la persona afectada, la cual no realiza ningún tipo de acto para mitigar dicho acoso.

ARTÍCULO 2. Objetivo general. Fortalecer la sana convivencia en la comunidad UTEISTA y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, 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 3. Objetivos específicos orientados a la prevención. Son:

1. Identificar los diferentes tipos de violencias y acoso que se pueden presentar en la institución.

2. Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad, basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva, la igualdad y la solidaridad humana.
3. Desarrollar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto estudiantil.
4. Promover en la comunidad estudiantil, la disposición y confianza para denunciar los casos de violencia y acoso, de modo que se activen los mecanismos pertinentes en tiempos oportunos.

ARTÍCULO 4. Objetivos específicos orientados a la intervención. Son:

1. Adoptar la ruta de atención en los diferentes tipos de violencias y acoso en la Institución.
2. Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
3. 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.
4. Socializar la política de atención en caso de violencia y acoso en la comunidad.
5. Facilitar 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 5. Conceptos clave para definir y elaborar el presente protocolo.

- **Abuso Sexual:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una posición 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.
- **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirijan a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o 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.
- **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”.
- **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.
- **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.
- **Envío de contenido sexual “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).

- **Explotación sexual:** Se entiende como un abuso intencionado en donde una persona ejerce poder sobre otra y se aprovecha de los recursos que se obtienen por el intercambio de favores sexuales.
- **Extorsión sexual o sextorsión:** Explotación 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.
- **Género:** Se refiere a los roles asignados socialmente a hombres y mujeres por razón de su sexo biológico.
- **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 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 objetos de propuestas por estas circunstancias.
- **Identidad de género:** Se refiere a la percepción y manifestación personal del propio género.
- **Mobbing:** Practica 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.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción que se sienten las personas hacia otras en la parte física, afectiva y en el deseo sexual.
- **Sexo:** Se refiere a lo biológico desde las diferencias corporales, fisiológicas y hormonales entre hombres y mujeres.
- **Sexo transaccional:** Se refiere al intercambio de favores sexuales a cambio de comida o protección.
- **Sexualidad:** Es la interacción de los componentes biológicos, psicológicos, y sociales donde se expresan comportamientos, sentimientos y emociones.
- **Trata de personas:** Se refiere al comercio ilegal de personas con fines de explotación sexual, esclavitud reproductiva, etc.
- **Violación:** Artículo 205 C.P: Ocurre cuando se accede con penetración sexual por la fuerza a algún miembro de la comunidad UTEISTA.

- **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).
- **Violencia de género:** Corresponde 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).
- **Violencia sexual:** La Organización Mundial de la Salud, entiende la violencia sexual como "todo acto sexual, la tentativa de consumir 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 de otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos en hogar, y el lugar de trabajo" (OMS, 2003).

ARTÍCULO 6. Factores de riesgo. El origen de la violencia sexual se fundamenta en tres factores principales.

1. **Factor psicológico:** Personas con algún tipo de dificultad social y/o de convivencia, así mismo con problemas de tipo sexual, imposibilidad de lograr excitación sin el uso de la violencia, historial personal como víctimas de abusos sexuales, algún trastorno de personalidad, etc.
2. **Factor social:** El lenguaje sexista, la exposición de la mujer en los medios de comunicación como objeto sexual y de deseo.
3. **Factores situacionales:** El consumo de todo tipo de drogas, un deseo urgente sexual, etc.

ARTÍCULO 7. 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 8. Principios que orientan el proceso. Todas las acciones y decisiones que se realizan en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios.

1. **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.
2. **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 solo a la víctima sino también a la institución.
3. **Celeridad:** Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
4. **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 9. 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 10. Presentación de la queja o denuncia. La denuncia de la posible situación de violencia o acoso se puede realizar por los siguientes medios:

1. Virtual por medio del correo institucional peticionesuts@correo.uts.edu.co
2. Presencial, en la oficina de control interno disciplinario.

PARÁGRAFO. 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 11. Legitimidad e interés. La queja o denuncia podrá ser presentada por:

1. **Víctima:** Persona que sufrió el acto, acoso o violencia.
2. **Tercero autorizado por la víctima:** Debe acreditar la respectiva autorización en aras de garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO 12. Atención psicológica. Recibida la queja o la denuncia, la víctima será remitida al servicio de psicología de la institución, para su respectiva valoración y orientación de acuerdo a cada caso.

ARTÍCULO 13. Apoyo jurídico. El apoyo jurídico se dará cuando la víctima lo solicite.

ARTÍCULO 14. 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:

1. 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.

2. 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 15. 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:

1. **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.
2. **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 SIJIN, las Comisarias de Familia, así mismo desde el Sector de Inspección y Vigilancia como la procuraduría, defensoría y personería. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

3. **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 16. Cierre de la actuación. Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

1. Cuando todas las áreas de apoyo hayan cumplido sus procesos.
2. Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
3. 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.
4. Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la institución.

ARTÍCULO 17. 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 18. Acciones de sensibilización. Es deber de las Directivas de la Institución, orientar y sensibilizar a la comunidad, en relación con los diferentes tipos de violencia, que pongan en riesgo la integridad física, la salud mental y la calidad de vida de quienes la sufren, así como generar espacios de igualdad en un marco de inclusión y diversidad en relación a etnias, orientaciones sexuales e identidades de géneros diversas, y multiculturalidad entre otros. De la misma manera se debe realizar diferentes campañas de prevención 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 ATENCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

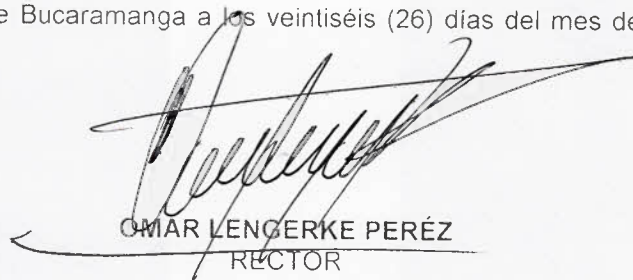


PARÁGRAFO. La presente política hace referencia únicamente al acoso y a la violencia de tipo sexual, entendiéndose así que el acoso laboral esta cobijado por la Ley 1010 de 2006 y la atención a este tipo de denuncias es competencia exclusiva del Comité de Convivencia Laboral Institucional.

ARTÍCULO 19. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su creación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Expedida en la ciudad de Bucaramanga a los veintiséis (26) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).


OMAR Lengerke PERÉZ
RECTOR

Revisó: Dr. Edgar Pachón Arciniegas - Secretario General
Dra. Claudia Milena Torres Fiallo - Coordinadora Bienestar Institucional