

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 1 de 30

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR

N.º 9 DE 2019

(30 de octubre de 2019)

" Por el cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Atención y Debido Proceso de casos de Violencia y Discriminación, con énfasis en las Violencias de Género en la Universidad Central".

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL,

en cumplimiento de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las que le confiere el numeral 3.º del artículo 31 del Estatuto General, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra el principio de autonomía universitaria, en virtud del cual las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.

Que, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General, es el Consejo Superior la máxima autoridad de gobierno de la Universidad, el cual tiene por función, entre otras, expedir y reformar los reglamentos de la Universidad.

Que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos independientemente de su sexo, raza, orientación sexual y condición socioeconómica. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La identidad de género y la orientación sexual son esenciales para la dignidad de toda persona y no deben ser motivo de ningún tipo de violencia ni discriminación.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 2 de 30</p>

Que dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia están, entre otros, el derecho a la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud y la libertad sexual.

Que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948, han afirmado 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, mediante la Ley 51 de 1981, se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la cual fue desarrollada por el Decreto 1398 de 1990.

Que la Ley 248 de 1995 aprobó la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Que mediante la Ley 1257 de 2008 se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) establece como política el documento titulado: "Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva en el año 2018".

Que la Sentencia T-141 de marzo de 2015 ordenó al MEN a) Abordar situación de personas discriminadas en razón de su género, raza o por pertenecer a las minorías sexuales en los "Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva". b) Formular

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 3 de 30</p>

una política pública orientada a la “aceptabilidad cultural de la educación superior” y a la inclusión de los grupos minoritarios. c) Elaborar protocolo para la prevención, atención, reparación y manejo de casos de diferentes formas de discriminación en la educación superior.

Que dentro de los principios del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Universidad Central tiene la responsabilidad social de propiciar la igualdad que implica el reconocimiento de la diversidad en todas sus expresiones: géneros, etnias, posiciones políticas, cultos y condiciones de discapacidad, entre otras, las cuales al estar interconectadas pueden generar acumulación de desigualdades. En particular, el principio N.º 5 “*El reconocimiento de la alteridad propicia una cultura de la paz*”, que establece que la alteridad se construye a partir de una posición que enfrenta de manera decidida todas las formas y expresiones de exclusión. Lo anterior exige explicitar, analizar e interpretar las prácticas excluyentes, no solo en las distintas esferas de la sociedad y la cultura, sino en la propia cotidianidad de la comunidad universitaria.

En este mismo sentido, se centra en la igualdad, la equidad, el reconocimiento y el respeto de las diferencias y de la diversidad entre los seres humanos. Por consiguiente, la discriminación o la exclusión asociadas a factores de sexo, género, edad, clase social, etnia, orientación sexual, situación de discapacidad, religión o cualquier otra diferencia no son aceptadas en la Universidad.

Que uno de los objetivos del PEI es crear proyectos desde la perspectiva de equidad de género que garanticen el reconocimiento de la diversidad y la diferencia.

Que en el Plan de Desarrollo Institucional (2016-2025) se establece la formulación e implementación de una Política Institucional de Educación Inclusiva, que favorezca el acceso e integración a la comunidad universitaria de estudiantes, docentes y administrativos que presenten una condición diferencial, ya sea de género, condición

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 4 de 30</p>

socioeconómica, orientación sexual, raza, origen étnico o discapacidad, entre otras posibles diferencias.

Así mismo, el Plan de Desarrollo Institucional (2016-2025) establece el diseño de rutas para la prevención, detección y atención de la violencia sexual, así como del acoso y maltrato laboral en el ámbito universitario. Lo anterior, como resultado de la ejecución del Proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (Feges), liderado por la Universidad Central, con vías a garantizar su sostenibilidad e impacto como un compromiso de la Universidad con el cambio cultural.

Que, en sesión ordinaria de fecha 30 de octubre de 2019, el Consejo Superior, en uso de sus facultades legales, reglamentarias y estatutarias, por unanimidad de sus miembros, aprobó la adopción del Protocolo para la Prevención, Atención y Debido Proceso de casos de Violencia y Discriminación con énfasis en las Violencias de Género.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I

Aspectos Generales

ARTÍCULO 1. ° Objeto. Adóptese el presente protocolo cuya finalidad es establecer el procedimiento y ruta institucional a seguir, con el fin de prevenir, atender y surtir el debido proceso de las situaciones relacionadas con formas de violencia y discriminación basadas en las diferencias de sexo/género, raza, origen social,

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 5 de 30</p>

orientación sexual, discapacidad, entre otras, con especial énfasis en las violencias de género, entre ellas, la violencia y el acoso sexual.

ARTÍCULO 2. ° Ámbito de Aplicación. El presente protocolo aplica para toda la comunidad unicentralista, que incluye personal docente y administrativo, estudiantes, particulares que tengan algún vínculo contractual con la Universidad, estudiantes de colegio en virtud de convenios celebrados con la institución educativa (media fortalecida, inmersión universitaria, entre otros) y personas en calidad de visitantes.

El procedimiento que aquí se establece se pondrá en marcha frente a las conductas de violencia y discriminación que se presenten o se evidencien en las instalaciones de la Universidad, en sus alrededores, en redes y espacios virtuales o en los lugares e instituciones donde se desarrollen actividades en representación de la Universidad.

ARTÍCULO 3. ° Definiciones.

Discriminación

Implica un tratamiento diferente y desigual hacia determinados grupos de personas e individuos, en función de rasgos y atributos construidos socialmente como diferencias negativas, en el contexto de una relación donde uno de los actores juega un rol dominante y el otro un rol subordinado.¹ También se da en cualquier tipo de relación social. Estos rasgos suelen ser el sexo, el origen social, el color de piel, la orientación sexual, la religión y la discapacidad, entre otros posibles factores de diferenciación que pueden producir rechazo, estigmatización y subvaloración hacia quien es desvalorizado y considerado “diferente”.

¹ Poiret y Vourc’h, 1998:16 citado por Quintero, 2013:78.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 6 de 30</p>

Sexismo

El sexismo es una forma de discriminación basada en el sexo de las personas, concebido como un hecho biológico enraizado en la naturaleza, a partir del cual se constituye la diferencia sexual entre hombres y mujeres como una relación binaria, hegemónica y universal que, a su vez, da paso a la construcción de la masculinidad y la femineidad, es decir, a las relaciones de género. El sexismo legitima la superioridad y dominación de los hombres sobre las mujeres, en tanto ellas son consideradas como el "sexo débil". Sustentado en la diferencia sexual establece una relación jerárquica y de poder que "indica y restringe el lugar social y el espacio físico que ellas ocupan. Define su condición, sus límites y capacidades, sus alcances y aspiraciones (...) el sexismo posiciona a las mujeres en el plano de las cosas, los instrumentos o los animales, y las interpreta como seres deficientes que requieren la tutela de quienes se postulan como ciudadanos mayores de edad. (Mingo y Moreno, 2017:572)¹. El sexismo se encuentra naturalizado y normalizado en las diferentes interacciones sociales, discursos y prácticas y se manifiesta a través de múltiples acciones y conductas de tipo verbal, visual, gestual y físico. La violencia y el acoso sexual son formas de sexismo. Aunque afecta principalmente a las mujeres, también afecta a los hombres, así como a las personas que transgreden el orden de género (gais, lesbianas, transgénero, travestis, transexuales e intersexuales, entre otros.).

Clasismo

Hace referencia a los valores, prácticas y prejuicios asociados al origen social, a las condiciones económicas y al estatus y jerarquía de las personas en la sociedad, en función de la pertenencia a una determinada clase o estrato social. Esta pertenencia da cuenta de la división social del trabajo, es decir, de las funciones que los individuos desempeñan, de su acceso y control de bienes y recursos, lo que a su vez

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 7 de 30</p>

se refleja en su poder adquisitivo (propiedades, rentas y capacidad de consumo) y, por último, está relacionado con la posición que se ocupa en la jerarquía sociocultural. El clasismo segrega y excluye a las personas al establecer diferencias tajantes entre ricos y pobres, entre quienes viven en las ciudades o en las zonas rurales, delimita espacios físicos (norte – sur) y se expresa de múltiples formas como, por ejemplo, las formas de vestir, los hábitos nutricionales, los niveles educativos y las prácticas de consumo, entre otras.

Racismo

De acuerdo con la Declaración de Durban (2001), el racismo, la discriminación racial y la xenofobia se fundamentan en teorías, ideologías, prácticas, creencias y prejuicios basados en la superioridad racial, según la raza, el color de piel, el linaje u origen nacional o étnico de las personas o los pueblos. Esta concepción conduce a creer en la existencia de razas humanas distintas y separadas. El racismo constituye una violación de los derechos humanos y niega la igualdad, la libertad y la dignidad con la cual nacen todos los seres humanos, precisamente por su condición de humanidad. Como bien lo señala la Declaración, la discriminación étnica – racial, constituye un obstáculo para la paz y armonía entre las naciones y pueblos y es causa de múltiples conflictos internos e internacionales, cuyas consecuencias se traducen en guerras, conflictos armados y desplazamiento forzado de poblaciones.²

Discriminación por discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)³ las incluye como *"aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir*

² Síntesis realizada con base en la Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, Durban (Sudáfrica), 2001.

³ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, consultada el 8 de julio de 2019.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 8 de 30

su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Naciones Unidas, 2006:4). Desde esta perspectiva, por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. (Naciones Unidas, 2006:5). Según la CEPAL (2012:200 citada por Jiménez y Chinchilla, 2013:69)⁴, la mayor prevalencia de personas con discapacidad se encuentra en los grupos poblacionales más vulnerables, tales como las mujeres, los adultos mayores, las personas que habitan las zonas rurales, los grupos étnicos y las personas que viven en condiciones de pobreza y bajos ingresos. De igual forma, según la Convención, mujeres y niñas con discapacidad presentan mayor riesgo de violencia, dentro y fuera del hogar, de abandono, trato negligente o explotación. Las tasas de analfabetismo y desempleo son mucho más altas en comparación con la población sin discapacidad y su acceso a la educación superior es muy restringido.

Acoso laboral

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se define como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo".

⁴ Jiménez, Rodrigo y Chinchilla, Hellen. (2013) "Igualdad y discapacidad en la educación superior", en Carvajal, Zaira; Chinchilla, Hellen y Penabad, María Amalia, *Inclusión social y equidad en instituciones de educación superior. Guía integrada 2013*, Misesal, Heredia – Costa Rica. pp. 61-72.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 9 de 30</p>

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales: a) Maltrato laboral, b) Discriminación laboral, c) Entorpecimiento laboral, d) Inequidad laboral y e) Desprotección laboral (artículo 2.º de la Ley 1010 de 2006).

Acoso escolar

Denominado coloquialmente matoneo o “bullying”. Se entiende como un fenómeno social y una forma de maltrato específico, intencional, perjudicial, reiterado, continuo, discriminatorio y persistente de un o una estudiante o grupo de estudiantes hacia otro compañero u otra compañera, que generalmente se presenta en el ámbito escolar⁵ y en redes sociales.

Identidad sexual

La identidad sexual comprende la manera como una persona se identifica a sí misma como mujer o como hombre, o como una mixtura de ambos, así como su orientación sexual (OMS/OPS 2000: 7). La identidad sexual constituye un proceso de construcción que combina factores biológicos, ambientales, psicológicos y culturales, pero no necesariamente se define en función del sexo biológico o la genitalidad de los individuos. Este proceso permitirá a la persona formarse un concepto de sí mismo fundamentado en su sexo, su género, y su orientación sexual como referente identitario que lo diferenciará de los demás y que implica sentimientos, actitudes, valoraciones y prácticas frente al sexo, la sexualidad, el deseo sexual, la masculinidad, la feminidad u otras posibles opciones de género e identidad sexual.⁶

Identidad de género

⁵ Corte Constitucional, (29 de julio de 2014) Sentencia T-562 (Magistrada Ponente. Gloria Stella Ortiz Delgado)

⁶ Identidad sexual de la OMS/OPS, (2007) y de Silva y Valls, (2011) citados por Eva Alcántara. En Debate Feminista, Vol 47. 2013. P. 172-2005.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 10 de 30

La identidad de género hace referencia al “sentimiento profundo de una persona de igualdad, unidad y persistencia como hombre, mujer o transgenerista, a través del tiempo y a pesar de los cambios físicos o psíquicos”.⁷ Puede definirse entonces como “la interpretación que una persona hace de sí misma y de su cuerpo”⁸ de acuerdo con los modelos preexistentes de masculinidad y feminidad establecidos por la cultura. El “sentimiento íntimo de vivirse” y sentirse niño o niña, de pertenecer a uno u otro sexo, según Money, se desarrolla y se consolida entre los tres y cuatro años de edad, etapa en la cual también se establece el lenguaje.⁹ Identificarse como niño o niña implica, a su vez, interiorizar valores, actitudes y comportamientos considerados como propios de lo masculino y lo femenino, según los roles de género. La convicción de pertenecer a uno u otro sexo no está determinada por el sexo biológico.

Violencia de Género

La violencia de género se puede entender “como una acción de potencia y de fuerza que se ejerce sobre mujeres y hombres, basada en construcciones sociales y culturales, y en razón de la pertenencia a un sexo específico o en razón de su orientación sexual. Dicha acción se manifiesta de acuerdo con la posición y condición de subordinación en la que se encuentra cada sujeto en las diferentes dinámicas del poder” (Fernández, Hernández y Paniagua, 2005: 127). Como se puede deducir, la violencia de género, si bien afecta de manera especial a las mujeres, quienes sufren en mayor medida violencia sexual, violencia de pareja, acoso sexual y feminicidio, entre otras formas de violencia, también afecta a los hombres quienes suelen ser víctimas de altas tasas de violencia con resultados letales. La violencia sustentada en el orden de género se ejerce de manera diferenciada y tiene consecuencias distintas

⁷ García, Carlos Iván. (2007). Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia. Colombia Diversa.

⁸ García, Carlos Iván. (2002). Edugénero. Construcción del cuerpo, No 7, Bogotá, DIUC, Universidad Central.

⁹ Con base en Money, citado en García -Mina, Ana. (2003). Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad, Ed. Narcea, España.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 11 de 30</p>

para ambos sexos. Aquí es importante destacar que en las cifras de hechos violentos como los homicidios, la mayor cantidad de víctimas y victimarios son hombres. La violencia contra las mujeres es ejercida mayoritariamente por los hombres. De otra parte, las personas con identidades y orientaciones sexuales diversas también son víctimas de violencia de género y, de igual forma, son hombres sus principales agresores.

Violencia contra la mujer

Se entiende como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.¹⁰ La Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) señala que “la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo”. (Artículo 118: Naciones Unidas, 1995:88).

Violencia sexual

La Ley 1257 de 2008 no define la violencia sexual. No obstante, el artículo 3.º al definir el “concepto de daño contra la mujer”, además del “daño psicológico”, del “daño o sufrimiento físico”, del “daño patrimonial”, incluye el “daño o sufrimiento sexual” entendido como: “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción,

¹⁰ Ley 1257 de 2008. Art. 2.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 12 de 30</p>

chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Se podría deducir, por tanto, que esta noción tal como es definida, es equivalente a la noción de violencia sexual. La violencia sexual de acuerdo con Argelia Londoño “es un acto de sometimiento en donde mediante la fuerza, la amenaza de usarla, el chantaje emocional o económico, la presión, los engaños o sobornos y aprovechando la condición de superioridad física, de edad, de autoridad, económica o afectiva se somete a otra persona a realizar conductas sexuales” (Londoño, 2001:40). Según la autora, esta violencia vulnera los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y “constituye una expresión de relaciones de poder/dominación entre sexos y generaciones” reflejando en forma extrema la desigualdad, que no solo tiene como fundamento las diferencias de género, ancladas en la diferencia sexual, sino las diferencias de edad, de posición social, económica, de parentesco, de autoridad y físicas para doblegar a quien se encuentra en un lugar de subordinación y que por lo general suelen ser mujeres, jóvenes e infantes (2001:41), en un contexto estructural de dominación masculina. La violencia sexual puede implicar contacto físico o puede darse sin contacto físico. Entre sus múltiples formas encontramos las siguientes: acceso u hostigamiento en la calle, en el lugar del trabajo, en la casa, en el colegio, en la escuela, en la universidad, violación, explotación sexual, turismo sexual, trata (tráfico) de personas con fines sexuales, abuso sexual, acoso sexual, manipulación, prostitución, pornografía y mutilación o daño en los genitales, entre otras. (DABS, 2002:9) Este inventario incluye el acoso sexual, el cual puede ocurrir en los espacios públicos, laborales y educativos. La violencia sexual es una de las más graves y de mayor impacto en la vida, los derechos, el cuerpo, la sexualidad, la integridad y dignidad de las mujeres, hombres e infantes que han sufrido este flagelo.¹¹

¹¹ Síntesis con base en Fuentes, Lya Yaneth, (2018). “Cuentos que no son cuentos”: acoso sexual una práctica naturalizada en las aulas universitarias, Universidad Central, en Violencias y Discriminaciones: una aproximación al acoso sexual, el sexismo y la homofobia. Informe final de investigación. Universidad Central.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 13 de 30</p>

Acoso sexual

Es una forma de violencia sexual y discriminación de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso es contrario al principio de igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas porque resulta humillante e intimidatorio, genera un contexto hostil y degradante poniendo en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional.¹² Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseadas ni buscadas por parte de la persona acosada.¹³ De acuerdo con la Corte Constitucional el acoso sexual no es un delito de resultado, es decir no se consuma la intención del acosador que es acceder sexualmente a la persona acosada. El acoso sexual presenta las tipologías y escenarios siguientes: el acoso visual, el acoso verbal, el acoso físico, el acoso en las redes sociales, el acoso laboral, el acoso educativo y el acoso en los espacios públicos. El artículo 210 A propuesto por la Ley 1257 de 2008 establece que: “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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Orientación sexual, afectiva y erótica

Como aspecto fundamental de la identidad sexual de las personas, la orientación tiene que ver con “la atracción física, erótica y/o afectiva hacia un sexo determinado o hacia ambos sexos”.¹⁴ La comprensión integral de la sexualidad involucra todas las

¹² Directiva 73 de 2002/CE del Parlamento Europeo Organización Internacional del Trabajo, así como el *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* de la OIT (2008).

¹³ Acoso sexual en las aulas. Noticentral. Universidad Central.

¹⁴ Alcaldía Mayor de Bogotá, Caja de Herramientas de la Política Pública LGBTI, Bogotá, (2017.)

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 14 de 30</p>

dimensiones mencionadas, de tal forma que la orientación sexual no se puede reducir a la elección de parejas para tener relaciones sexuales, entendidas estas como relaciones que implican alguna forma de penetración.¹⁵ El deseo o atracción sexual puede ser hacia el sexo contrario (heterosexual), hacia una persona del mismo sexo (homosexual o lesbiana) o hacia los dos sexos (bisexual). No se requiere tener experiencia sexual para identificarse con alguna de estas orientaciones. También se hace referencia a la preferencia sexual como una opción voluntaria y autónoma de los individuos en el marco de los derechos sexuales y reproductivos. En consecuencia, “la preferencia sexual puede ser heterosexual, gay, lesbica o bisexual.” (Inmujeres, 2007:101)¹⁶

Re-victimización

Conocida también como “doble victimización” conduce a que las personas agredidas se vean obligadas a contar y revivir, de manera reiterada, frente a distintos funcionarios/as y en diferentes instancias, los hechos dolorosos infligidos, lo que puede acentuar sus sentimientos de culpa, vergüenza y minusvalía. Durante el proceso de atención y escucha es fundamental garantizar el respeto a la intimidad de la persona vulnerada, la confidencialidad, las condiciones de privacidad y el buen trato, así como evitar hacer preguntas innecesarias que puedan culpabilizarla y/o responsabilizarla.¹⁷

Es necesario que la víctima perciba que es tratada con igualdad, con la debida atención y comprensión; de otra forma, revivirá su anterior experiencia de indefensión reiterando su condición de víctima.

¹⁵ García, Carlos Iván. (2007). *Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia*. Colombia Diversa.

¹⁶ Inmujeres, (2007). Glosario de género, México.

¹⁷ Síntesis realizada con base en la cartilla *Violencia sexual. Un ABC para conocerla* del Departamento Administrativo de Bienestar Social, Consejo Distrital para la Atención Integral a Niños y Niñas Víctimas de Abuso y Explotación Sexual, Bogotá, 2002. (página 18).

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 15 de 30</p>

Primera escucha

Conocimiento del caso que tiene como objetivo valorar el riesgo y orientar a la persona consultante para establecer la ruta de atención.

Educación inclusiva

La educación inclusiva se define como una estrategia central para distanciarse de toda forma de exclusión social, es decir, como una estrategia para afrontar ese proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos, relacionados con aspectos económicos, culturales y político-jurídicos (ingresos, acceso al mercado de trabajo y a activos, derechos fundamentales), y factores simbólicos y subjetivos asociados a acciones determinadas que atentan contra la identidad de la persona (rechazo, indiferencia, invisibilidad) (MEN, 2013).

ARTÍCULO 4. ° Principios.

Libre Desarrollo de la Personalidad: Principio general de libertad que autoriza a las personas a llevar a cabo todas las actividades que la ley no prohíba o someta a condiciones, sin que pueda coartarse el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la autodeterminación que comporta.

Dignidad de la Persona: Cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales; junto al libre desarrollo de la personalidad, es un derecho inviolable e inalienable.¹⁸

¹⁸ Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE–.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 16 de 30

Igualdad: Derecho a recibir un tratamiento igual que los demás y con ocasión de la aplicación de las normas expedidas por cualquier autoridad pública o privada.¹⁹ Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.²⁰ En este sentido, la igualdad implica la abolición de todo tipo de privilegios, desde este punto de vista la igualdad incluye el principio de no discriminación, el cual se garantiza a través de la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, siendo base esencial del Estado liberal. Principio que en primera instancia buscaba abolir los privilegios dados por el origen de cuna, sangre y nacimiento y que dividían la sociedad en órdenes o castas inamovibles. A medida que se han ido ampliando la igualdad y los derechos políticos, el principio de no discriminación incluye las diferencias de sexo, etnia, religión y orientación sexual, entre otras. Reconocer el derecho a la igualdad como uno de los principios rectores del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Central “implica el reconocimiento de la diversidad en todas sus expresiones: género, etnias, posiciones políticas, cultos y condiciones de discapacidad, entre otras”.²¹

Equidad: Contribuir al logro de una sociedad más equitativa constituye uno de los propósitos esenciales de la Universidad Central. En tal sentido, la equidad como uno de los principios nodales del PEI busca garantizar una educación de alta calidad entendida como “formación integral de individuos críticos, creadores, sensibles, innovadores, con alto sentido de ciudadanía y con conciencia de su lugar y de su tiempo”.²² En el campo de las políticas educativas, la noción de equidad se ha entendido como igualdad de oportunidades y compensación de las diferencias; estos dos pilares son fundamentales en la concepción de justicia como equidad, de

¹⁹ Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE-.

²⁰ Constitución Política de Colombia. Artículo 13.

²¹ Universidad Central, Proyecto Educativo Institucional, (2013).p. 47.

²² Universidad Central, Proyecto Educativo Institucional, (2013).p. 65.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 17 de 30</p>

tal forma que en su aplicación se brinde un trato desigual a los desiguales, con el fin de beneficiar a las personas menos favorecidas de la sociedad. Desde esta perspectiva, la equidad no se puede limitar a brindar igualdad de oportunidades para acceder a bienes y recursos, es decir, no se puede enfocar solamente en las políticas de redistribución, es preciso que reconozca las múltiples diferencias de las personas que producen exclusión y discriminación y que requieren acciones orientadas a su erradicación.

Libertad: Facultad y derecho individual para hacer todo aquello que las leyes no prohíben y que no perjudique a los demás. De conformidad con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, en su artículo 4.º, establece que la libertad consiste en poder hacer todo lo que no perjudique a los demás. Por ello, el ejercicio de los derechos naturales de cada ser humano tan solo tiene como límites los que garantizan a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Tales límites solo pueden ser determinados por la ley.²³

Confidencialidad: Las dependencias que conozcan de los casos de violencia y discriminación objeto del presente protocolo deberán guardar total reserva para garantizar la seguridad y preservar el derecho a la intimidad de las personas involucradas en aras de resguardar sus derechos constitucionales.

Debido Proceso: Conjunto de garantías constitucionales que se aplicarán a todas las actuaciones y procedimiento incluidos en el presente protocolo.

Protección de Datos: La Universidad promueve la protección de derechos como el *habeas data*, la privacidad, la intimidad, el buen nombre, honra e imagen personal.

²³ Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE-.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 18 de 30</p>

Con tal propósito, todas las actuaciones se regirán por los postulados de la buena fe, la legalidad, la autodeterminación informática, la libertad y la transparencia.²⁴

Accesibilidad: Condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que estén a disposición de todas las personas involucradas en situaciones de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género.

Imparcialidad: Se velará para que todos los actores intervinientes en el presente protocolo adelanten la ejecución del procedimiento de manera objetiva e imparcial, lo que implica el cumplimiento de los principios constitucionales.

Objetividad: Principio complementario al de imparcialidad y debido proceso, que exige actuar atendiendo a criterios objetivos, es decir, de manera crítica e imparcial apoyado en datos, situaciones reales y en cumplimiento de las normas nacionales y supranacionales.

Celeridad: Implica el deber que tienen las autoridades de la Universidad para que el procedimiento sea tramitado de manera dinámica e integrada, impidiendo la prolongación de los plazos.

Derechos de los niños, niñas y adolescentes: En los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, en las que se encuentren involucrados niños, niñas y adolescentes, tendrán especial protección por parte de la Universidad, tomando en consideración en todo momento el interés superior y el respeto a los derechos prevalentes de los menores de edad, como lo establece la Constitución Política.

²⁴ Acuerdo del Consejo Superior N° 16 de 2018 “Por el cual se adopta la Política actualizada de Protección de Datos Personales de la Universidad Central y se dictan otras disposiciones”. Artículo 3.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 19 de 30</p>

ARTÍCULO 5. ° Obligación de no re victimizar: En cumplimiento de los principios establecidos en el presente protocolo, es obligación de las personas que conozcan los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, evitar que la re- victimización tenga lugar. Para ello, se seguirán las siguientes pautas:

- a. Garantizar un tiempo y un lugar adecuado para que la persona denunciante pueda relatar con tranquilidad los hechos sin que sea interrumpida por otras personas, de tal forma que tenga privacidad y un trato respetuoso.
- b. No exigir como condición *sine qua non* para recibir la denuncia, prueba alguna del caso de violencia y discriminación.
- c. No hacer preguntas sobre los hechos que no sean de su competencia.
- d. No divulgar el relato a quien no necesite conocer lo sucedido, no exhibir o exponer a la persona denunciante y no hacer preguntas sobre su vida sexual, respetando su intimidad.
- e. Preguntar a la persona denunciante si desea ser acompañada durante la entrevista.
- f. No hacer sentir a la persona consultante como culpable de la falta cometida contra sí, ni minimizar su experiencia. Evitar los por qué innecesarios.
- g. Las personas consultantes serán tratadas con respeto, cortesía y equidad.
- h. Se deberá demostrar comprensión de las experiencias y medio cultural de la persona que pueda haber sufrido la situación de violencia o discriminación.²⁵
- i. No desmotivar la queja o denuncia.

ARTÍCULO 6. ° Actores. Se tendrán en cuenta como actores del protocolo para la prevención, atención y debido proceso de los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, los siguientes:

²⁵ Algunas de estas pautas son tomadas de la cartilla *Violencia sexual. Un ABC para conocerla* del Departamento Administrativo de Bienestar Social, Consejo Distrital para la Atención Integral a Niños y Niñas Víctimas de Abuso y Explotación Sexual, Bogotá, (2002). Pág.18

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 20 de 30</p>

1. Grupo de Reacción Inmediata (GRI).

El Grupo de Reacción Inmediata (GRI) será el responsable de cumplir la ruta de atención descrita en el Capítulo IV.

2. Departamento de Bienestar Institucional.

Todas las personas vinculadas contractualmente al Departamento de Bienestar Institucional deberán, en el caso de ser conocedores de una queja o denuncia, activar el protocolo para dar atención a la persona consultante en el menor tiempo posible.

3. Persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación:

- a) Estudiante regular de pregrado y posgrado; estudiante asistente; estudiante visitante.
- b) Personal administrativo y docente vinculado a la Universidad.
- c) Particulares que tengan cualquier vínculo contractual con la Universidad.
- d) Estudiantes de colegios que, en virtud de convenios celebrados entre la institución educativa y la Universidad, realicen actividades en cualquier instalación de la Universidad (media fortalecida, inmersión universitaria, entre otros).
- e) Estudiante de intercambio y/o movilidad.
- f) Egresados/as y exalumnos/as.
- g) Persona en calidad de visitante.

4. Presunto responsable de la situación de violencia o discriminación:

- a) Estudiante regular de pregrado y posgrado; estudiante asistente; estudiante visitante.
- b) Personal administrativo y docente vinculado a la universidad.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 21 de 30</p>

- c) Particulares que tengan cualquier vínculo contractual con la Universidad.
- d) Estudiantes de colegios que, en virtud de convenios celebrados entre la institución educativa y la Universidad, realicen actividades en cualquier instalación de la Universidad (media fortalecida, inmersión universitaria, entre otros).
- e) Estudiante de intercambio y/o movilidad.
- f) Egresados/as y exalumnos/as.
- g) Personas en calidad de visitantes.

CAPÍTULO II

Activación y puesta en marcha del Protocolo para la Prevención, Atención y Debido Proceso de casos de Violencia y Discriminación con énfasis en las Violencias de Género.

ARTÍCULO 7. ° Activación y puesta en marcha del Protocolo. Una vez recibida la denuncia o queja por cualquier caso de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, se dará puesta en marcha y activación del presente protocolo. La persona encargada de recibirla deberá dar cumplimiento a los parámetros establecidos en el presente acuerdo, con la debida reserva de la información, manteniendo la confidencialidad de los datos personales de quien puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación, del presunto responsable de la agresión, de los hechos y en general de cualquier información que pueda llegar a conocer y/u obtener en relación con el caso de violencia, maltrato, acoso sexual, amenaza, discriminación, so pena de incurrir en falta disciplinaria por la comunicación indebida a terceros de dicha información.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 22 de 30</p>

ARTÍCULO 8. ° Instancias institucionales que intervienen. Con el fin de prevenir y atender los casos de violencia o discriminación con énfasis en las violencias de género, y cuando se estime necesario, se contará con el apoyo de las siguientes áreas, oficinas o dependencias:

1. **Grupo de Reacción Inmediata (GRI):** Como responsable de la ruta de atención descrita en el capítulo IV del presente protocolo, que además participa en el procedimiento indicado en el capítulo II y III del protocolo.
- 2.
3. **Departamento de Bienestar Institucional:** Quien deberá brindar el servicio de consejería psicológica o el servicio de atención médica, según corresponda, de manera permanente, con el apoyo del GRI.
4. **Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos (IESCO):** Como unidad académica que cuenta con diferentes grupos de investigación (Género y Cultura; Socialización y Violencia; Jóvenes y Culturas juveniles; y Conocimientos e Identidades), podrá brindar asesoría para realizar el acompañamiento requerido a la persona que pueda sufrir la violencia o discriminación, en conjunto con el Departamento de Bienestar Institucional.
5. **Comité de Convivencia Laboral:** Encargado de adelantar los procesos de conciliación y solucionar los posibles conflictos y conductas que puedan constituir acoso laboral al interior de la Universidad.
6. **Oficina Jurídica:** Encargada de brindar la asesoría jurídica necesaria, dando a conocer las tácticas jurídicas y medidas legales correspondientes para denunciar el caso, con la salvedad de que la Universidad no podrá ejercer la representación jurídica de la presunta persona que pueda haber sufrido la situación de violencia o discriminación o el presunto responsable de la situación de violencia o discriminación.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 23 de 30

- 7. Comités Académicos de Programa, Comités de Carrera y Consejos de Facultad:** De acuerdo con su competencia, adelantarán el procedimiento disciplinario a que haya lugar para el caso de estudiantes y docentes.
- 8. Departamento de Recursos Humanos:** Será el área encargada de adelantar el procedimiento disciplinario a que haya lugar para el caso del personal administrativo y docente de la Universidad.
- 9. Departamento de Servicios Administrativos:** Estará encargado de proveer la seguridad necesaria para la protección inmediata de la presunta víctima, en caso de que se evidencie cualquier conducta que pueda constituir un caso de violencia o discriminación con énfasis en violencia de género.

CAPÍTULO III

Procedimiento para la prevención, atención y debido proceso en un caso de violencia y discriminación con énfasis en violencia de género.

ARTÍCULO 9. ° Procedimiento. El procedimiento al que se refiere el presente capítulo se adelantará simultáneamente a la activación y puesta en marcha del protocolo.

ARTÍCULO 10. ° Presentación de la queja o denuncia. La queja o denuncia por el conocimiento de cualquier caso de violencia, maltrato, acoso sexual, amenaza, discriminación, puede ser presentada por:

1. La persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación.
2. Cualquier persona que tenga conocimiento del hecho, inclusive visitantes de la Universidad, tales como proveedores, estudiantes de intercambio, etc.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 24 de 30</p>

3. Comité de Convivencia Laboral, Departamento de Recursos Humanos, directores o directoras de departamento y oficinas, etc.
4. Familiares de la víctima.
5. Un anónimo.

Parágrafo: En cualquiera de los numerales aquí señalados, y sin importar el canal de recepción, la queja o denuncia deberá contener al menos el nombre de la presunta víctima y presunto responsable de la agresión o el departamento o el programa académico o semestre al que pertenezca, o cualquier otro dato que permita a la Universidad identificar a estos actores y, de esta manera, poder llevar a cabo las acciones establecidas en el presente protocolo.

ARTÍCULO 11. ° Canales de recepción de la queja o denuncia. Los canales de recepción para el conocimiento de la queja o denuncia presentada por las personas relacionadas en el artículo 6. ° del presente protocolo serán los siguientes:

1. Mediante comunicación verbal o escrita. En el caso de interponer una denuncia o queja verbal, se levantará un acta debidamente suscrita por la persona encargada de recibirla y la persona que la interpone. Se entregará a quien denuncia o pone una queja la copia del acta o constancia de la recepción de la misma.
2. Mediante el correo electrónico grupodereaccioninmediata@ucentral.edu.co y su chat, que estará a cargo del Departamento de Bienestar Institucional.

ARTÍCULO 12. ° Encargados de la recepción de la queja o denuncia. Serán encargados de recibir la denuncia o queja por los casos de violencia y discriminación con énfasis en violencia de género, los siguientes:

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 25 de 30

1. El Grupo de Reacción Inmediata (GRI), como encargado de garantizar la ruta de atención, participará en el procedimiento para la prevención y atención de los casos de violencia y discriminación con énfasis en violencia de género y violencia sexual.
2. Departamento de Bienestar Institucional.
3. Directores/as de Departamento, coordinadores/as, profesores/as, secretarios/as académicos/as.
4. Departamento de Recursos Humanos.

Parágrafo Primero: En caso de que la queja o denuncia sea recibida por las personas descritas en los numerales 3 y 4 del presente artículo, deberán remitirla a más tardar el día hábil siguiente, junto con la documentación allegada, al Departamento de Bienestar Institucional para que junto con el DRI, adelante el procedimiento correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, el director o la directora del departamento o del programa o el secretario académico o la secretaria académica o el Departamento de Recursos Humanos, según sea su competencia, podrán iniciar las acciones disciplinarias correspondientes.

Parágrafo Segundo: En caso de que cualquier otro integrante de la comunidad universitaria reciba la queja o denuncia, deberá reportarla inmediatamente ante el Departamento de Bienestar Institucional para que este tome las medidas necesarias y lleve a cabo la activación y puesta en marcha del presente protocolo.

CAPÍTULO IV

De la ruta a seguir para la Prevención, Atención y Debido Proceso de casos de Violencia y Discriminación con énfasis en las Violencias de Género.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 26 de 30</p>

ARTÍCULO 13. ° Creación del Grupo de Reacción Inmediata (GRI): Con el fin de atender los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, se crea el Grupo de Reacción Inmediata (GRI), a cargo del Departamento de Bienestar Institucional. El GRI deberá coadyuvar con el procedimiento citado en este protocolo y actuará como responsable de adelantar la ruta a seguir para la prevención y atención de los casos de violencia y discriminación.

El GRI estará conformado por un (1) docente del Departamento de Comunicación Social y Periodismo, magister en Intervención en Sistemas Humanos, un (1) representante del área de permanencia y salud del Departamento de Bienestar Institucional y un (1) representante de la Coordinación de la línea de Género y Cultura del Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos (IESCO), experta en equidad de género.

ARTÍCULO 14. ° Valoración. El GRI, una vez recibida la queja o denuncia, llevará a cabo la valoración inicial del caso, a partir de la cual se determinarán las acciones a seguir que podrán ser:

1. Remisión al servicio de consejería psicológica de la Universidad.
2. Servicio de atención y estabilización médica de la Universidad.
3. Envío a los servicios de asistencia en salud.
4. Comunicación del caso al director o la directora del departamento o del programa o el secretario académico o la secretaria académica, o el Departamento de Recursos Humanos, según sea la competencia para actuar, con el fin de emprender las acciones disciplinarias correspondientes.
5. Para preservar la integridad de la persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación, se garantizará la intervención, seguimiento integral y las medidas de protección necesarias, impartidas por

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 27 de 30</p>

las autoridades judiciales y de policía competentes. Lo anterior, garantizando la confidencialidad y reserva de la información.

6. Intervención y proceso de acompañamiento en el que es posible, dadas las características de la queja o denuncia, y bajo la voluntad de las partes (persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación y presunto responsable de la situación de violencia o discriminación), mediar entre ellas para llegar a acuerdos e incidir de manera pedagógica en la formación de los protagonistas del evento reportado, garantizando la no repetición del mismo.
7. Asesoría y acompañamiento hacia las rutas de atención externas que correspondan al caso presentado (atención en salud, Medicina Legal, Fiscalía, comisaría de familia, etc.).

ARTÍCULO 15. ° Remisión al servicio de consejería psicológica. El GRI evalúa la situación en toda su complejidad y determinará si la persona que esté incurso en una conducta de violencia o discriminación, requiere de acompañamiento desde el servicio de consejería psicológica de la Universidad o si requiere de psicoterapia en un servicio externo, ya sea a través de la EPS a la que se encuentre afiliado/a o mediante la ruta de atención integral para víctimas de violencias del Distrito.

ARTÍCULO 16. ° Servicio de atención y estabilización médica. El integrante del GRI que realiza la primera escucha evalúa la situación en toda su complejidad y determinará si el consultante requiere acompañamiento desde el servicio médico de la Universidad para efectos de estabilización y atención primaria en salud o si, por su condición, requiere de un servicio externo, ya sea mediante la EPS a la que se encuentre afiliado/a o mediante la ruta de atención integral para víctimas de violencias del Distrito.

ARTÍCULO 17. ° Proceso Disciplinario. En caso de que el presunto responsable de la agresión sea:

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 28 de 30</p>

1. **Estudiante:** se remitirá la documentación al director o directora del programa o al secretario o secretaria académica, según sea su competencia, con el fin de que incluya en el orden del día del Comité de Carrera o del Consejo de Facultad mediato la presentación del caso, para que se determine si hay lugar o no a la apertura del proceso disciplinario, de acuerdo con lo estipulado por el Reglamento Disciplinario Estudiantil.
2. **Profesor/a:** se remitirá la documentación al decano o decana de la Facultad o al director o directora del programa al que pertenece el docente para que, según sea su competencia, se adelante el proceso disciplinario al que hace referencia el Reglamento Disciplinario Docente.
3. **Funcionario/a Administrativo:** se remitirá el caso al Departamento de Recursos Humanos para lo pertinente.
4. **Particulares que tengan vínculo contractual con la Universidad:** se remitirá el caso al Departamento de Servicios Administrativos o al Departamento de Compras, con el fin de que se informe a la empresa la situación presentada y se tomen las medidas correspondientes.

ARTÍCULO 18. ° Intervención, seguimiento integral y medidas de protección necesarias. Además de las medidas encaminadas a velar por el bienestar físico y emocional de la persona que esté incurso en una conducta de violencia o discriminación, el Departamento de Bienestar Institucional podrá, a partir de la evaluación que el GRI realizare del caso, proponer, recomendar o implementar, según sea el caso:

- a. Cambios razonables, para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales según sea el caso.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019</p>	<p>Única Versión 30 de octubre de 2019</p>
		<p>Página 29 de 30</p>

- b. Cambios de jefe, profesor/a 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 traumatismos.
- c. Proporcionar acompañamiento para colaborar con las autoridades en las investigaciones.
- d. Tomar medidas que garanticen la seguridad de la persona consultante, de ser necesario.
- e. Las que sean determinadas por las características particulares de cada caso.

ARTÍCULO 19. ° Acciones orientadas hacia la transformación cultural y la erradicación de la violencia y la discriminación con énfasis en las violencias de género.

La erradicación de las diferentes formas de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, objeto de este protocolo, requiere el diseño de estrategias de corto, mediano y largo plazo orientadas hacia la transformación cultural. Es necesario adelantar acciones de formación, educación, capacitación y sensibilización; de "comunicación y publicidad con sentido" e información y de producción de conocimiento e investigación. La Universidad propondrá formatos comunicativos diversos como canales abiertos, inmediatos y de fácil acceso para transmitir mensajes cuyo sentido busque el respeto y reconocimiento del otro, así como su visibilidad, tales como: campañas, conversatorios, charlas, foros, ciclos de cine, conciertos, obras de teatro, pantallas de TV, afiches, comunicaciones electrónicas entre otros. Para el desarrollo de estas estrategias comunicativas la Universidad constituye campos estratégicos para el cambio cultural que en la medida en que involucren activa y creativamente a estudiantes y docentes se fortalecerán los contenidos y prácticas pedagógicas.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.º 9-2019	Única Versión 30 de octubre de 2019
		Página 30 de 30

ARTÍCULO 20.º Protección de datos. La Universidad garantizará la protección de los datos personales que llegare a obtener por el conocimiento de un caso de situación de violencia y discriminación, con énfasis en violencia de género y violencia sexual, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Único 1074 de 2015 y a la Política de Protección de Datos Personales establecida por la Universidad, la cual contiene los lineamientos generales para la implementación, aplicación, monitoreo, sostenimiento y mejora continua del sistema de gestión y cumplimiento del Régimen de Protección de Datos Personales de la Universidad Central, para la recolección, el almacenamiento, el tratamiento, la administración y la protección de la información que, en ejercicio de cualquier actividad académica, laboral, civil, administrativa y comercial, reciba la Universidad a través de los diferentes canales de recolección de información que disponga para tal fin.

ARTÍCULO 21.º Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a los treinta (30) días del mes de octubre de 2019.

RAFAEL SANTOS CALDERÓN
Presidente

FABIO RAÚL TROMPA AYALA
Secretario