

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA
No. 03
(25 de enero de 2023)

**Por la cual se actualiza el Protocolo para la prevención, atención y
acompañamiento en casos de violencia, discriminación y violencias basadas en
género en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz**

La Rectora de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia promueve en su artículo No. 13, la igualdad, la inclusión y la promoción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Que son deberes y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior atender, resolver y prevenir todos los casos de acoso laboral, de violencia o discriminación que suceden al interior de estas, conforme a lo reiterado en la jurisprudencia constitucional, la cual plantea que el sexo, la identidad de género y la orientación sexual hacen parte del núcleo de la identidad humana, la libertad y la autonomía personal.

Que la Fundación Universitaria Konrad Lorenz rige sus acciones por los principios fundamentales de la tolerancia, la libertad académica, de investigación, de aprendizaje y de cátedra dentro del respeto a la Constitución, a la Ley, a la ética y al rigor científico, sin discriminación por razones de raza, sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, credo o nacionalidad, ni por cualquier característica o atributo.

Que, por disposición estatutaria, corresponde al Rector como máxima autoridad administrativa, responder por la organización y eficiencia de los distintos servicios administrativos de la Fundación; así como ampliar y desarrollar las disposiciones de los Reglamentos Académicos de conformidad con el espíritu y la tradición que guía a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Que, atendiendo a los nuevos lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional, se hace necesario actualizar el Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia sexual y violencia de género de la Institución, adoptado mediante la Resolución de Rectoría No. 13 del 3 de julio de 2020.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

Actualizar el siguiente,

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Objetivo. El presente Protocolo tiene como objetivo disponer de los mecanismos para la prevención, detección y adopción de medidas de atención y acompañamiento frente a los hechos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género que se presenten en la comunidad universitaria de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Artículo 2. Principios. A continuación, se describen los principios que orientarán y regirán el proceder y actuaciones en general del Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia sexual, discriminación y violencias basadas en género.

Dichos principios son:

- **Supremacía constitucional:** en la interpretación y aplicación de este Protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana (Constitución Política de Colombia. Artículo 93).
- **Igualdad:** todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y, por lo tanto, deben recibir el mismo trato y protección por parte de las autoridades, y gozar de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución Política de Colombia. Artículo 13).
- **Dignidad humana:** entendida como derecho fundamental autónomo que equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado (Corte Constitucional. Sentencia T-291/16).
- **No discriminación:** ninguna persona podrá ser sometida a distinción, exclusión,

restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar libertades fundamentales en las esferas política, económica, social o cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Corte Constitucional. Sentencia T-141/15).

- Libertad de conciencia: se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia (Constitución Política de Colombia. Artículo 18).
- Libre desarrollo de la personalidad: extensión de la autonomía que conlleva a la construcción de la identidad personal como la facultad de decidir quién se es como ser individual. Es decir, la posibilidad de autodefinirse desde la apariencia física, el modelo de vida que se quiere llevar hasta la identidad sexual o de género (Corte Constitucional. Sentencia T-413/17).
- Integralidad: la atención a las personas víctimas de violencia sexual o violencia de género comprenderá información, prevención, orientación, protección y sanción.
- Confidencialidad: las instancias que tengan conocimiento de casos sobre violencia sexual y violencia de género deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona víctima, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.
- Accesibilidad: todas las personas que integran la comunidad universitaria deben saber de la existencia de las instancias dispuestas para atender los casos de violencia sexual y violencia de género, la ruta de atención y demás elementos relacionados en el presente Protocolo.
- Debido proceso: todo caso que se presente en la Institución deberá ser tramitado respetando los conductos institucionales establecidos, las jerarquías y los niveles de decisión específicos.
- No revictimización: tal como lo recomienda la Ley, ninguna persona víctima de cualquier forma de violencia puede ser sometida a la narración reiterada de su caso.
- Transparencia: todo el proceso relacionado con el análisis de casos de violencia sexual o violencia de género debe ser claramente explicado a las personas involucradas.

Artículo 3. Enfoques. La atención a las personas víctimas de cualquier acto de

discriminación, violencias sexuales y/o violencias basadas en género se abordarán desde los enfoques diferencial, de género y restaurativo:

- Enfoque diferencial: entendido como una metodología que tiene como objetivo promover la equidad, la igualdad y los derechos en las personas, enfatizada desde la importancia de abordar y comprender las necesidades y factores únicos de cada individuo, como lo es la raza, el origen étnico, el género, la posición social, orientación sexual y la capacidad, entre otras.
- Enfoque de género: es una metodología que busca comprender y abordar las formas en que los roles de género, las expectativas y las construcciones sociales y culturales moldean las experiencias, oportunidades y resultados de las personas, y se propone promover la igualdad sustantiva de género, analizando y abordando problemas que afectan de manera desproporcionada, en especial a mujeres y niñas, y reconociendo las formas en que el género se cruza con otros factores como la raza, la clase, la sexualidad y la capacidad.
- Enfoque restaurativo: comprendido como un proceso para abordar el daño que enfatiza la reparación de las relaciones, en lugar del castigo de los infractores, al reunir a todas las partes afectadas por el daño para compartir sus perspectivas y trabajar hacia una resolución que satisfaga sus necesidades, y reconstruir relaciones y reparar el daño causado por conflictos o malas acciones, en lugar de simplemente castigar a los infractores.

Artículo 4. Elementos Estratégicos. Como elemento estratégico para la supervisión y actualización de los Protocolos para la identificación, prevención, detección y atención de las violencias, discriminaciones y violencias basadas en género, se creará el Comité de Prevención de Violencias y Discriminaciones, el cual realizará monitoreo de los resultados de la implementación del presente Protocolo en forma semestral. Este incluirá el seguimiento a indicadores y metas establecidas en el plan de trabajo con el objetivo de analizar los resultados, incorporar o actualizar los lineamientos, establecer acciones de mejora en caso de que sea necesario y discutir sobre políticas de promoción y prevención. Dicho comité estará integrado por:

- El Rector, quien lo preside.
- El Vicerrector Académico.
- El Director del Medio Universitario.
- El Director del Departamento de Talento Humano.
- El Jefe de la Oficina Jurídica.
- El Jefe del Servicio Médico y de Salud Integral.
- El Coordinador del Servicio de Evaluación Pericial.

- El Director del Centro de Psicología Clínica.

De igual manera, y de la mano de la Política de Inclusión Institucional, se creará la Política de Promoción de la Equidad de Género, que tendrá como objetivo garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y con igualdad de oportunidades, independientemente de su género; adicionalmente, permitirá establecer pautas y expectativas claras para el comportamiento y promoción de una cultura de la inclusión, así como reflejar la no tolerancia frente a las violencias basadas en género y sexuales.

Artículo 5. Ámbito de aplicación. Este Protocolo es aplicable a quienes hacen o han sido parte de la comunidad universitaria (estudiantes regulares, estudiantes en movilidad, egresados, estudiantes de educación continua y colaboradores), así como a visitantes y a quienes prestan sus servicios a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz a través de las distintas modalidades de contratación e igualmente a quienes, sin estar vinculados con la Institución, se hallen implicados en hechos ocurridos dentro las instalaciones o en medios virtuales operados por y/o para la Institución en el ejercicio de sus funciones; lo anterior con el fin de prevenir o mitigar toda conducta relacionada con violencia sexual y violencia de género.

La ruta de atención que se define en este Protocolo se activará cuando los hechos de violencia sexual o de violencia de género hayan tenido o tengan lugar en las instalaciones (bienes inmuebles) de la Institución, en espacios en los cuales la Fundación participe en actividades institucionales o de representación. Aplica también cuando la conducta se ejecute a través de medios virtuales de la Institución o ajenos a este, siempre que la persona víctima pertenezca a esta comunidad universitaria. Igualmente, es extensiva a particulares o externos que sufran algún tipo de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género, durante su estancia en las instalaciones de esta Institución.

Artículo 6. Conceptualización: Para dar aplicación al presente Protocolo, el cual aborda las violencias, la discriminación y las violencias basadas en género, se deberán apropiar los siguientes conceptos:

- Violencia sexual: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o 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 esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (OMS y OPS, 2003).
- Violencia basada en género: cualquier acción, omisión o conducta (así como las amenazas de tales actos) que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual,

psicológico, económico y/o patrimonial a la persona, y/o afectaciones a las familias o las comunidades, y que esté asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres, en las cuales se produce una sobrevaloración de lo masculino en detrimento de lo femenino tanto en el ámbito público como en el privado, para mantener las condiciones de desigualdad y discriminación (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013). Estas acciones u omisiones, no solo se realizan contra las mujeres, sino a personas con una identidad de género diversa (lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, entre otras) con el fin de perpetuar la subordinación (Corte Constitucional, Sentencia T-878/14).

- **Violencia psicológica:** entendida como el conjunto de acciones u omisiones motivadas por razones sexuales o de género, destinadas a degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008, artículo 3º, literal a).
- **Violencia de pareja:** la violencia en la pareja se refiere a cualquier comportamiento, dentro de una relación íntima que cause o pueda causar daño físico, psíquico o sexual a los miembros de la relación. Involucra agresiones físicas, violencia sexual, maltrato emocional y comportamientos controladores y dominantes (OMS, 2013).
- **Violencia física:** son todas las agresiones que atentan contra el cuerpo de una persona, ya sea a través de golpes, lanzamiento de objetos, encierro, sacudidas o estrujones, entre otras conductas que puedan ocasionar daños físicos (Profamilia)
- **Violencia contra la mujer:** por violencia contra la mujer se entiende 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 (Ley 1257 de 2008. Artículo 2º).
- **Violencia sexual cibernética:** la violencia sexual cibernética se refiere a una variedad de conductas dañinas o abusivas que tienen lugar en línea y pueden estar dirigidas a individuos o grupos. Esto puede incluir el intercambio no consentido de imágenes o videos sexualmente explícitos, el acoso sexual o la intimidación en las redes sociales, o el uso de tecnología para acechar o chantajear a alguien con fines sexuales (MinTIC, 2022). También puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, extorsión sexual y otras formas de abuso o explotación sexual facilitadas o habilitadas por la tecnología.

- **Violencia o daño patrimonial:** es aquella que por acción u omisión ocasiona la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, distracción, ocultamiento o retención de bienes, objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la persona; esta violencia se dirige a coaccionar la autodeterminación de la otra persona (Ministerio de Justicia/ II Lineamientos técnicos en violencias basadas en género para las comisaria de familia).
- **Acoso sexual:** conducta no consentida, mediante la cual una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Ley 599/00, Artículo 210-A).
- **Abuso sexual:** implica toda interacción sexual en la que el consentimiento no existe o no puede ser dado (7 Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF), 2016). Se relaciona con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o de ventaja 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 (Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 459 de 2012, numeral 1.3).
- **Asalto sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual no deseado tales como besos, caricias, sexo oral o anal o penetración vaginal, que es impuesto a una persona (OPS, 2003). Se caracteriza porque el agresor es una persona desconocida.
- **Ofensa sexual:** utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas de índole sexual que afectan la dignidad y denigran, intimidan y atemorizan a la persona víctima de tales conductas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona sin su consentimiento (ICBF, 2009).
- **Explotación sexual comercial:** la explotación sexual comercial incluye diversas actividades sexuales comerciales, tales como la prostitución infantil, la trata y la venta de niños, niñas y adolescentes con fines sexuales dentro de un mismo país o entre países; la producción, promoción y divulgación de materiales pornográficos y la utilización de menores de edad en espectáculos sexuales públicos o privados. (Unicef, 2006).
- **Constreñimiento a la prostitución:** refiere a ejercer una fuerza o amenaza sobre una persona para que tenga acceso carnal con otro sujeto, buscando lucrarse o para satisfacer los deseos de otro.

- Inducción a la prostitución: es el acto de persuasión, instigación y provocación, o el comportamiento seductor o engañoso dirigido a hacer nacer en la víctima el propósito de prostituirse (Corte Constitucional, Sentencia C-636/09)
- Trata de personas: la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación (OMS, 2013).
- Discriminación basada en género y en orientación sexual: Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona por motivos arbitrarios en razón de su género, sexo u orientación sexual (Ley 1482 de 2011, artículo 134A modificado por la Ley 1752 de 2015, artículo 3°).
- Discriminación racial y/o étnica: refiere al trato desigual, perjudicial, discriminatorio y excluyente de las personas en función de su raza, etnia, origen, color de piel o nacionalidad que puede resultar en un acceso desigual a sus derechos, oportunidades y/o recursos.
- Hostigamiento: promoción o instigación de actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su sexo u orientación sexual (Ley 1482 de 2011, artículo 134B modificado por la Ley 1752 de 2015, artículo 4°).
- Xenofobia: se refiere al prejuicio y la discriminación contra personas o grupos de países o culturas extranjeras o de diferentes orígenes étnicos o nacionales, negándoles la igualdad de derechos y dándoles un trato desfavorable (UNICEF/ ACNUR, 2019).
- Víctima: persona que individual o colectivamente haya sufrido daños directos tales como lesiones transitorias o permanentes que ocasionen algún tipo de discapacidad física, psíquica y/o sensorial (visual y/o auditiva), sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo de sus derechos fundamentales (Ley 975 de 2005, artículo 5°).
- Revictimización: se entiende como una serie de alteraciones en la conducta de las víctimas a nivel psicosocial posterior al contacto que establecen con el personal encargado de recibir, atender y acompañar hechos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género (Mantilla S. La revictimización como causal del silencio de la víctima).

Artículo 7. Conductas. Las siguientes conductas se califican como inadecuadas y se relacionan con discriminación y violencias basadas en género. La comisión de estas activará de manera inmediata la ruta de atención que se establece en el presente Protocolo:

- a. Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar u ofender a cualquier persona en la interacción presencial o a través de medios virtuales por causa de su identidad o expresión de género y/o de su orientación sexual.
- b. Descalificar las competencias profesionales o intelectuales de cualquier persona, por razón de su sexo, género o identidad/expresión de género.
- c. Realizar comentarios ofensivos de una persona por causa de su sexo, género o identidad/expresión de género, así esta no se encuentre presente.
- d. Amenazar, coaccionar o presionar a una persona por causa de su sexo, género o identidad/expresión de género, para obtener un provecho personal o en beneficio de un tercero.
- e. Prohibir, restringir o limitar el acceso de una persona a cualquier instalación de la Institución, por su sexo, género o identidad/expresión de género.
- f. Establecer mecanismos discriminatorios de promoción o incentivos laborales atendiendo a su sexo, género o identidad/expresión de género.
- g. Otorgar incentivos académicos discriminatorios atendiendo a su sexo, género o identidad/expresión de género.
- h. Realizar gestos y utilizar palabras obscenas, observaciones, insultos sexistas o realizar proposiciones sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.
- i. Violentar psicológica, física, sexual o económicamente a cualquier persona por causa de su sexo, género o identidad/expresión de género.
- j. Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa de su sexo, género o identidad/expresión de género.
- k. Coartar la libertad personal por razón de su sexo, género o identidad/expresión de género.
- l. Compartir, publicar, difundir en redes sociales, medios de comunicación masiva, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación, aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asuntos de su sexo, género o identidad/expresión de género.
- m. Transmitir material pornográfico a cualquier persona, sin su consentimiento.
- n. Intercambiar o amenazar con el intercambio de imágenes o videos sexualmente explícitos para acechar o chantajear a alguien con fines sexuales, económicos o buscando cualquier otro tipo de beneficio.
- o. Forzar cualquier tipo de acción no consentida tendiente al contacto físico valiéndose o no del poder de subordinación.
- p. Las demás relacionadas con la conceptualización de este Protocolo o tipificadas por

las leyes de la República.

Parágrafo: Las violencias sexuales y violencias de género vulneran el Derecho Internacional y los Derechos Humanos, por lo tanto, los comportamientos tipificados en el presente artículo formarán parte integral de las conductas sancionables dentro los regímenes disciplinarios vigentes en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

CAPÍTULO II. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASDAS EN GÉNERO

Artículo 8. Prevención y detección. Con el objetivo de fortalecer un trato con fundamento en los principios que rigen el presente Protocolo y lo consignado en la legislación colombiana que propendan hacia la mitigación de casos de violencia, discriminación y violencias basadas en género en esta Institución, el *Departamento del Medio Universitario* y el *Departamento de Talento Humano*, liderarán el desarrollo de diagnósticos, campañas, talleres, capacitaciones y actividades de socialización orientadas a la identificación, prevención y sensibilización de hechos de violencias, discriminación y violencias basadas en género. Adelantarán también acciones de prevención y detección, enfocadas en socialización, sensibilización y reporte.

Para cumplir con los objetivos anteriores, la Institución realizará las siguientes acciones:

- Implementar instrumentos de medición que permitan identificar conocimientos, actitudes y creencias sobre las violencias, discriminaciones y violencias basadas en género de miembros de la comunidad universitaria a fin de establecer una línea de base o diagnóstica para la implementación de mecanismos de prevención y sensibilización vinculados a estas temáticas en la Institución.
- Promover el conocimiento y apropiación de los contenidos del presente Protocolo por parte de la comunidad universitaria, así como, del marco normativo y legal que lo sustenta. De igual manera, se fomentará la comprensión conceptual y metodológica de la información consignada en este documento fundamentada en los enfoques de género y diferencial.
- Garantizar el acceso adecuado e integral a este Protocolo a toda la comunidad Konradista, incluyendo a personas transferentes (movilidad/internacionalización) de otras Instituciones que no tengan un dominio de la lengua materna.
- Promover el reconocimiento y concienciación por parte de la comunidad universitaria de la existencia de conductas tipificadas como violencia sexual y/o violencia de género en procura de deslegitimar prácticas basadas en la discriminación, la desigualdad y cualquier forma de vulneración de derechos, así como las conductas tipificadas en la pornografía no consentida y las consecuencias penales que la comisión de estas

pueda derivar.

- Generar espacios de asesoría técnica y capacitaciones a las instancias directivas, administrativas y académicas de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz en materia de normativa y políticas que guarden relación con las violencias basadas en género a fin de fortalecer los mecanismos y las comprensiones necesarias para la prevención, detección, atención y acompañamiento formulados en el presente Protocolo.
- Fortalecer las campañas de promoción y prevención relacionadas con Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Implementar recursos de acompañamiento pedagógico y capacitaciones para la identificación y tipificación de formas de violencia basadas en género dirigido al estamento académico y estamento administrativo de la Institución.
- Utilizar los medios tecnológicos para fortalecer las herramientas conceptuales y las prácticas en cuanto al reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y el reconocimiento de Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Vincular espacios extracurriculares y asignaturas electivas y transversales a los planes de estudio, didácticas formativas en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres enmarcadas en los Derechos Humanos y de acuerdo con lo que reza la Ley 1257 de 2008, en el artículo 11 “Medidas Educativas”.
- Crear canales de comunicación apoyados en tecnologías de la información que mitiguen la ocurrencia de procesos de victimización y revictimización de miembros de la comunidad universitaria que deseen activar la ruta de atención del Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia sexual y violencia de género en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Identificar, mitigar y prevenir las consecuencias de los actos de violencias, discriminación y violencia basada en género con el objetivo de prevenir la repetición o revictimización, a través de una correcta atención de los casos y de la formación y capacitación de las instancias vinculadas a los procesos de atención, acompañamiento y revisión de los casos.
- Identificar y generar estrategias restaurativas para las víctimas que permitan mitigar futuras ocurrencias, apoyar los procesos de transformación de las discriminaciones y violencias y construir confianza en la comunidad Konradista.
- Promover desde las estrategias de divulgación de la oferta de Programas Académicos

de Pregrado, la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y de formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas de acuerdo con lo que reza la Ley 1257 de 2008, en el artículo 11 “Medidas Educativas”.

Para llevar a cabo cada una de estas acciones, se adelantarán determinadas estrategias y actividades establecidas dentro del plan de acción de este Protocolo.

CAPÍTULO III. ATENCIÓN

Artículo 9. Equipo de atención. Este equipo tiene como objetivo garantizar que los procesos de atención, acompañamiento y reporte de los casos gocen de la confidencialidad de la información, de una correcta atención, acompañamiento y orientación integral, de una adecuada documentación y de un reporte objetivo de los casos, y se conocerá como el equipo de Atención de Violencias y Discriminación AVIDI. Dicho equipo estará constituido por dos profesionales que, como mínimo, deberán contar con formación en los temas que se abordan en este Protocolo; no deberán tener ningún tipo de antecedente relacionado con comisión y/u omisión de actos de violencia o discriminación. También harán parte la Dirección del Medio Universitario y/o de la Dirección de Talento Humano.

En caso de que uno de los miembros se considere impedido para abordar un proceso, éste deberá informarle al Comité de Prevención de Violencias y Discriminaciones, para que sea asignado otro profesional de la Institución al caso.

Artículo 10. Etapas para la atención. Una vez se conozca a través de los canales o medios estipulados institucionalmente sobre hechos relacionados con violencias, discriminación y violencias basadas en género, se activará la ruta de atención que se define en este capítulo a través de los mecanismos y recursos dispuestos por la Institución en procura de brindar atención integral a la víctima y también haciendo uso de los medios que proveen los entes o entidades gubernamentales, cuyo fin es la protección de la(s) víctima(s) y la sanción de la violencia a través de las siguientes etapas, las cuales están fundamentadas en la declaración de principios contenidos en el presente Protocolo:

Etapa 1. Conocimiento del caso y remisión a entidades externas.

Etapa 2. Atención en salud física y psicológica.

Etapa 3. Orientación jurídica.

Etapa 4. Proceso disciplinario interno.

Etapa 5. Seguimiento.

Artículo 11. Descripción de las etapas:

Etapas 1. Conocimiento del caso y remisión a entidades externas:

Quien sufra un hecho de violencia, discriminación o violencia basadas género o quien conozca a una presunta víctima de algún tipo de las situaciones expuestas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, deberá poner en conocimiento el caso ante la Dirección del Medio Universitario o la Dirección de Talento Humano, según sea el caso y a través de los canales o medios establecidos por la Institución. En el evento en que el caso sea conocido por cualquier otro miembro de la Institución, este no estará autorizado a indagar de fondo sobre los hechos relacionados y deberá hacer remisión inmediata y directa a las áreas encargadas con el fin de que, desde allí, se active al equipo AVIDI.

Los tipos de canales o medios establecidos institucionalmente y de los que dispondrá la comunidad universitaria para poner en conocimiento presuntos casos de violencias basadas en género o violencia sexual son:

- Correo electrónico: atencion.violencias@konradlorenz.edu.co.
- Presencialmente en la oficina de la Dirección del Medio Universitario, ubicada en Calle 62 No. 9 - 65.
- Presencialmente en la oficina de la Dirección del Departamento de Talento Humano según sea el caso, ubicada en la Carrera 9 A No. 62 - 12, segundo piso.
- Vía telefónica a los números de contacto de la oficina de la Dirección del Medio Universitario al número 3472311, ext. 222.
- Vía telefónica a los números de contacto de la oficina de la Dirección de Talento Humano al número 3472311, ext. 141 - 251 - 106 - 281.

Si la situación constituye una emergencia que ponga en riesgo la salud física o psicológica que requiera atención inmediata, la persona víctima o quien presencie los hechos, deberá comunicarse o dirigirse con el Servicio Médico y de Salud Integral y/o con el Centro de Psicología Clínica de la Institución (a través de sus profesionales de apoyo) siempre que se evidencie afectación física y/o mental que comprometa gravemente la vida o integridad de la víctima, los cuales podrán activar la ruta de atención procediendo con la etapa 2. Dicho contacto o ubicación se podrá realizar por los siguientes medios:

- Servicio Médico y de Salud Integral, ubicado en la calle 62 No. 9 - 65 y número telefónico 3472311, ext. 113 - 199
- Centro de Psicología Clínica, ubicado en la Carrera 9 No. 61 y número telefónico 3472311, ext. 172 - 241 - 181- 99 - 209.

Con el fin de garantizar la coherencia del Protocolo con el marco legal establecido, los

principios y filosofía institucionales y las características de la comunidad universitaria, las personas afectadas pueden ser direccionadas por el área encargada de la siguiente manera:

- Sector salud: en caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias médicas de la EPS correspondiente u hospital más cercano para su atención, procurando que ésta sea recibida dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores al evento ocurrido, con carácter prioritario y con el fin de prevenir daños en salud mental y física. 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.

- Reportes obligatorios: si la víctima es menor de edad, se le deberá explicar que la Institución tiene la obligación legal de notificar el evento al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), a la Policía de Infancia y Adolescencia y a su red familiar. Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes. 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) 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 y se le solicitará firma de desistimiento de la remisión.

- Sector social: instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones como las descritas en el presente Protocolo. Estas instituciones incluyen entre otras:
 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF (en casos con menores de edad)
 - Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá, D.C.
 - Centros Comunitarios Población LGTBI
 - Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia
 - Línea 123: Número único de seguridad y emergencias
 - Línea de Escucha Psicosocial: 106
 - Línea púrpura Distrital: 018000 112137
 - WhatsApp púrpura: 300 755 1846
 - Línea Calma: 018000423614
 - Línea Diversa: 3108644214

- REDEPAZ
- Personería Local
- Defensoría del Pueblo
- Secretaría Distrital de la mujer
- Subredes de Salud - Hospitales
- Unidades de Reacción Inmediata - URI

Etapas 2. Atención en salud física y psicológica:

El Servicio Médico y de Salud Integral de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y el Centro de Psicología Clínica adscrito a esta Institución, tendrán a su cargo la atención básica de primeros auxilios tanto en salud física como psicológica, respectivamente, a las víctimas de violencia sexual o violencia de género.

El área correspondiente realizará una valoración y estabilización médica y/o emocional a la víctima, brindando atención a la emergencia y/o primeros auxilios psicológicos. Necesariamente deberá hacer la remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud y, cuando se trate de delitos no querellables, es decir, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la víctima, pondrá en alerta a las autoridades judiciales y policiales frente al caso. En cualquier situación, se remitirá a la Oficina Jurídica para la asesoría legal que corresponda.

Etapas 3. Orientación Jurídica:

A través de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, la persona afectada por los hechos que son objeto del presente Protocolo recibirá orientación respecto a los derechos que le asisten y, en general, sobre la ruta interna adoptada por la Institución y externa que es aplicable al caso concreto. Igualmente se brindará información sobre las acciones judiciales procedentes señaladas por la Ley.

Los derechos que se buscan garantizar en personas víctimas de violencias de género y sexuales son los siguientes:

- a) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en este Protocolo.
- b) Recibir orientación y asesoramiento jurídico en relación con las medidas legales de las que puede hacer uso a través de la Oficina de Asesoría Jurídica.
- c) Ser tratado/a con dignidad, respeto y privacidad.
- d) Dar su consentimiento informado para recibir la atención física o psicológica que ofrece la Institución dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.

- e) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- f) Ser identificada con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.
- g) Instaurar queja disciplinaria, que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
- h) Decidir voluntariamente si puede confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en el procedimiento disciplinario.
- i) Recibir información clara y completa sobre sus derechos.
- j) Orientar el acceso a las medidas necesarias para proteger la vida e integridad personal que pongan fin a las violencias, maltratos o agresiones, o a evitar que estas se realicen cuando fueren inminentes.

Cuando se requiera, se procederá con la remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes. A la queja se adjuntarán todos los soportes y documentos que estén en poder del área de acompañamiento y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

Etapa 4. Proceso disciplinario interno:

Siempre que el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencia sexual o de género sea parte del estamento estudiantil, docente o administrativo, el hecho será informado a las autoridades disciplinarias competentes por parte del grupo de atención AVIDI. Este informe debe evitar cualquier dinámica de revictimización. Con relación a este punto, el equipo de atención AVIDI en su informe, podrá proponer mecanismos o escenarios de restauración.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado, de posgrado o en extensión, se surtirá por las instancias y reglas previstas en los Reglamentos Académicos respectivos o en las normas que los modifiquen o reemplacen.

Cuando las conductas descritas en el presente Protocolo involucren a personal docente de la Institución, se dará aplicación a lo dispuesto en el Reglamento Docente.

La Rectoría de la Institución, o a quien esta delegue, tiene las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, con sujeción a los procedimientos determinados en el Reglamento Interno de Trabajo.

Además de lo establecido en este Protocolo, las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias por violencias, discriminación y/o violencias basadas en género tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

- El proceso disciplinario interno se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.
- La persona víctima de violencia sexual o violencia de género debe ser reconocida como víctima dentro del proceso disciplinario.
- La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.
- En la práctica de pruebas y en la realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a e informarle de ese derecho. Si expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá.
- La víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de la narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
- No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscaben la dignidad de la víctima o vulneren su intimidad, salvo por mandato judicial.
- Los datos privados, semiprivados y la información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga.
- La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.
- No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

De igual manera, todas las personas que hacen parte de las instancias, vinculadas a procesos disciplinarios de estudiantes, administrativos o docentes deberán ser formadas en enfoque de género, diferencial y restaurativo, con el fin de, y tal como lo establece el Ministerio de Salud y Protección Social *“enmarcar la atención integral a las víctimas de violencias de género en acciones que garanticen respuestas institucionales oportunas y dignificantes, que contribuyan a la recuperación de la integridad, dignidad y autonomía de las víctimas, atendiendo sus necesidades de acuerdo con sus características particulares*

de tal manera que se reduzca el impacto y las consecuencias físicas, mentales, familiares y sociales derivadas de la violencia que ha vulnerado sus derechos”.

Parágrafo: El presente Protocolo tiene por objeto establecer lineamientos y procedimientos para la prevención, atención, acompañamiento, seguimiento y denuncia cuando corresponda, por lo tanto, el proceso disciplinario interno se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario, siendo propia de las jurisdicciones penal y civil.

Etapa 5. Seguimiento:

Todo caso de violencia sexual o violencia de género que haya sido atendido por las instancias de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz en el marco de la ruta establecida en el presente Protocolo será objeto de seguimiento por parte del equipo AVIDI, el cual verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona víctima y la situación actual. El seguimiento se realizará transcurridos tres (3) meses de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo.

CAPÍTULO IV. PLAN DE ACCIÓN E INDICADORES

Artículo 12. Plan de acción e Indicadores. La Institución implementará un plan de acción e indicadores vinculados al Protocolo de prevención de violencias, discriminación y violencias basadas de género para el cumplimiento de este, el cual será revisado por el Comité de Prevención de Violencias y Discriminaciones.

Artículo 13. Vigencia. La presente Resolución de Rectoría rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá, D.C., a los veinticinco (25) días del mes de enero de 2023.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LINA URIBE CORREA

Rectora



ANDRÉS RAMÍREZ BUENO

Secretario