

Resolución N°062

Por la cual se actualiza el Comité PAS de **Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento** a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean y se deroga la Resolución No. 007 de 2023

La Rectora de la Universidad Ean

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias, y

Considerando:

Que en el año 2018, mediante **Resolución No. 103 de 2018**, se establecieron los **Lineamientos Institucionales para la Educación Inclusiva**. Para la Universidad Ean una cultura de inclusión implica que cada uno de los miembros de la comunidad educativa: Estudiantes, docentes y administrativos, comprenden y declaran la relevancia de la diferencia y de su relación con el propósito superior, la misión, visión y el desarrollo sostenible, en el entendido que a través de la diversidad y las nuevas comprensiones de la realidad se construye bienestar, una mejor calidad de vida y un mejor futuro.

Que mediante **Resolución Rectoral de la Universidad Ean No. 107 de 2018** se aprobó el **"Protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencia y discriminación en la Universidad Ean"**, se definieron también lineamientos para la identificación, atención, acompañamiento y seguimiento de los casos relacionados con vulneración de derechos. Igualmente, se incluyen las rutas de atención y notificación de casos que puedan ser conocidos por cualquier área o proceso de la Institución.

Que en el año 2023, la Universidad Ean expidió el nuevo **Reglamento de Bienestar Universitario (Acuerdo No. 015 de 2023)**, donde se establece como uno de los principios y valores orientadores del Bienestar Universitario, el rechazo efectivo a todas las formas de acoso, maltrato, discriminación, matoneo, amenaza, violencia de género y cualquier otra conducta afín, en contra de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria, en razón de su raza, origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, religión, apariencia física, estado civil, orientación sexual, Identidad de género o por cualquier razón, que atente contra la dignidad humana.

Que la Institución cuenta con un **Comité PAS de Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento a casos de violencia y discriminación en la Universidad Ean**, creado mediante la **Resolución No. 008 de 2021**.

Que en el año 2021, desde el servicio de atención psicosocial se establece la ruta para atender casos relacionados con violencias sexual y de género a través del **Protocolo de Atención Psicosocial a Víctimas de Violencia Sexual** y del **Protocolo De Atención e Intervención En Casos de Violencia de Género del servicio de atención psicosocial**, que contienen las rutas que deben gestionarse cuando se conozcan casos que ocurran a miembros de la Comunidad Eanista.

Que en el año 2022, la Institución expide la **Política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean**, donde se orienta la gestión de todas las áreas y procesos en términos de equidad e inclusión, promoviendo en todo caso el respeto a la diversidad.

Que es necesario redefinir y actualizar este Comité y el Protocolo de Atención, para involucrar las actividades relacionadas con estudiantes, colaboradore(a)s, proveedores tercerizados y graduado(a)s en la Universidad Ean.

Que en consonancia con el Propósito Superior, el cual expone de manera explícita la formación integral como una intención misional que cultiva y promueve los valores humanos en el marco de la sostenibilidad universal, la Ean debe disponer acciones concretas y efectivas para la vivencia de dichos valores.

Que el Ministerio de Trabajo mediante Circular No. 0026 del 08 de marzo de 2023, instó a los empleadores a fijar criterios claros y oportunos para prevenir y atender casos de acoso laboral y sexual, violencias basadas en género y actos de violencia en general contra todas las personas, especialmente contra mujeres y población LGBTIQ+.

Que el congreso de la República mediante Ley 2365 de 2024 del 20 de junio de 2024, instó a las instituciones de educación del país, a adoptar medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Que de conformidad con el artículo 43, literal c. de los Estatutos de la Universidad Ean, el rector tiene como función, "dirigir, liderar y coordinar bajo su responsabilidad general, la gestión académica, administrativa y financiera de la Universidad Ean conforme a la Ley, la normatividad aplicable, los Estatutos, las Políticas y demás Reglamentos"

Que por lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Actualizar el Comité PAS de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean, integrado de la siguiente manera, de acuerdo con la calidad de quien presente la denuncia, en los siguientes términos:

| Comité PAS de Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean: Estudiantes y Graduado(a)s | Comité PAS de Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean: Colaboradore(a)s y personal tercerizado |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Representante de la Dirección de Experiencia Estudiantil 2. Un Psicólogo(a) de atención psicosocial de Bienestar Universitario. 3. Un Médico de atención en salud integral de Bienestar Universitario. 4. Un representante de la Gerencia Estratégica: Líder de la política de Diversidades e inclusión 5. Defensor Universitario. 6. Representante de Secretaría General. 7. Decanaturas de cada facultad o un delegado. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia de Personas y Cultura. 2. Coordinación de Selección y Calidad de Vida. 3. Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo 4. Representante de Secretaría General. 5. Representante de la Gerencia Estratégica: Líder de la política de Diversidades e inclusión. |
| Invitados | Invitados |
| <p>Podrán ser convocados a solicitud del Comité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Representante de estudiantes ante el Consejo Superior Y/O consejo Académico. 2. Quien se considere necesario para atender el caso. | <p>Podrán ser convocados a solicitud del Comité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación de Seguridad y salud en el trabajo. 2. Representante del Comité de Convivencia Laboral. 3. Representante de docentes ante el Consejo Superior Y/O consejo Académico. 4. Quien se considere necesario para atender el caso. 5. Jefe inmediato |
| Responsabilidades | Responsabilidades |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunirse mínimo 2 veces por semestre, o las veces que se requiera según necesidades institucionales. 2. Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación de la universidad Ean. 3. Diseñar estrategias institucionales de prevención, tratamiento y eliminación de situaciones de violencias y discriminación. 4. Brindar asesoría que le confieren las disposiciones legales y administrativas. 5. Elaborar los informes requeridos institucionalmente o por autoridad competente, respecto del tratamiento de violencias y discriminación, teniendo en cuenta estudios victimológicos, epidemiológicos, entre otros. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunirse mínimo 2 veces por semestre, o las veces que se requiera según necesidades institucionales. 2. Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación de la universidad Ean. 3. Diseñar estrategias institucionales de prevención, tratamiento y eliminación de situaciones de violencias y discriminación. 4. Brindar asesoría que le confieren las disposiciones legales y administrativas. 5. Elaborar informes semestrales de caso y generales respecto del tratamiento de violencias y discriminación, teniendo en cuenta estudios victimológicos, epidemiológicos, entre otros. |

| | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 6. Mantener, de forma sistematizada, la información referente a los casos atendidos por el Comité con las acciones y/o lineamientos dados en cada sesión. 7. Sugerir la implementación de campañas de sensibilización y reeducación institucional para que la población estudiantil apropie y desarrolle un lenguaje y un comportamiento libre de violencias y discriminación, mediante el desarrollo de materiales educativos, organización de talleres y charlas con expertos, formación continua del personal docente y administrativo, y utilización de plataformas digitales para la difusión. 8. Reportar de manera oportuna y pertinente situaciones, mensajes, publicaciones, actividades, y demás que representen una acción violenta o discriminatoria, ya sea personal o institucional. 9. Tomar decisiones relacionadas con acciones asociadas con casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean. 10. Elaborar actas de reunión de comité. 11. Garantizar los derechos de las víctimas. 12. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. 13. Informar a las víctimas su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. 14. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. 15. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. | <ol style="list-style-type: none"> 6. Diseñar un esquema de sensibilización y reeducación institucional para que los colaboradores apropien y desarrollen un lenguaje y accionar libre de violencias y discriminación. 7. Reportar de manera oportuna y pertinente situaciones, mensajes, publicaciones, actividades, y demás que representen una acción violenta o discriminatoria, ya sea personal o institucional. 8. Tomar decisiones relacionadas con acciones asociadas con casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean. 9. Elaborar actas de reunión de comité. 10. Garantizar los derechos de las víctimas. 11. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. 12. Informar a las víctimas su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. 13. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. 14. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. 15. Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo trimestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. Para dar cumplimiento a esta obligación, la secretaria del comité reportará la información en Sivige, cuando sea necesario y enviará la información correspondiente al presidente del comité para la gestión de su publicación. |
| Convocatoria | Convocatoria |
| Las reuniones ordinarias del comité PAS, serán convocadas por la Dirección de Experiencia Estudiantil y las extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de los integrantes del Comité, según la necesidad detectada. | Las reuniones ordinarias del comité PAS, serán convocadas por la Gerencia de Personas y Cultura las extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de los integrantes del Comité, según la necesidad detectada. |
| Objetivos | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Articular institucionalmente a los subprocesos que tienen responsabilidad en la atención, acompañamiento y seguimiento a los casos de violencias y discriminación, identificados y reportados en la Universidad Ean. 2. Garantizar la implementación del protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación de la Universidad Ean. 3. Establecer mecanismos institucionales para que la Universidad Ean sea una institución de educación superior, libre de violencias y discriminación. | |
| Acciones conjuntas Comité PAS: estudiantes y colaboradores | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Por lo menos una vez al semestre, estos Comités se reunirán para analizar las acciones desarrolladas y los planes de acción y cómo se articularán de forma organizada y estructurada. | |

2. Atender casos de forma conjunta cuando se trate de situaciones donde se vean involucrados estudiantes y colaboradore(a)s.
3. Actualizar el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN (Anexo No 1), adelantar las acciones consagradas en el mismo, gestionar los indicadores y remitir información a las autoridades competentes para iniciar las acciones disciplinarias correspondientes, si hay lugar a ello. El objetivo de este protocolo es establecer una estrategia interna para la prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a los posibles casos de violencias y/o discriminación en lo referente a etnia, origen, género, religión, estado civil, identidad de género, orientación sexual, condiciones de discapacidad, entre otros que se puedan presentar en la Universidad Ean.
4. El líder de diversidades e inclusión de la Universidad Ean ubicado en la Gerencia Estratégica será el encargado de gestionar la ejecución y articulación del presente protocolo y demás relacionados, generando la sinergia necesaria en toda la Institución, entendiéndose que este debe ser un interés que vincule a toda la comunidad Eanista, identificado, monitoreando y fortaleciendo acciones afirmativas que se encuentren en desarrollo, diseñando y ejecutando estrategias de formación y sensibilización orientadas a los diferentes segmentos poblacionales de la comunidad Eanista.

Artículo 2. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución No. 007 de 2023.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá D.C. a los 16 días de septiembre de 2024.



BRIGITTE BAPTISTE BALLERA
Rectora



ASTRID JAIMES MEJÍA
Secretaria General (E)

ANEXO No 1

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD EAN

1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo actualiza lo concerniente a los casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basados en el género que ocurran a miembros de la Comunidad Eanista y se enmarca en las reglas constitucionales que prohíben la discriminación de cualquier índole, incluida por razones de género, imponen igualdad material, exigen la protección de personas en situación de debilidad manifiesta y buscan combatir la desigualdad, de tal forma que se adopten las medidas adecuadas para contener la vulneración de derechos, y sobre todo la discriminación que puede llegar también a presentarse dentro del entorno universitario.

Se ha desarrollado teniendo como marco de referencia lo dispuesto en la Política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean¹, en la Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 014466 de 2022², Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, la Circular No. 0026 del Ministerio del Trabajo y la Ley 2365 de 2024 y en los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural del Ministerio de Educación Nacional³.

Frente a cualquier caso de posibles violencias y/o discriminación incluidos aquellos en razón de género, y una vez conocido por cualquier miembro de la comunidad universitaria se deberá activar inicialmente el protocolo.

Igualmente, se presentan las rutas de atención y notificación de casos que puedan ser conocidas por las áreas o procesos de la Institución. En cualquier caso, este protocolo deberá articularse con todos los protocolos internos existentes, como: Protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean, Protocolo del Servicio de Atención Psicosocial, Protocolo de atención víctimas de violencia sexual, Protocolo para el manejo psicológico a casos de crisis, y demás que resulten aplicables.

En este contexto, y siguiendo las directrices proporcionadas por el Ministerio de Trabajo, se persigue la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral, la identificación de cualquier tipo de violencia o acoso hacia cualquier individuo, la prevención y corrección de comportamientos acosadores, la establecimiento de responsabilidades y obligaciones para todos los involucrados en la presente resolución, así como la promoción de medidas preventivas y correctivas para conductas que puedan afectar a la comunidad educativa y colaboradores en general.

Este protocolo debe ser de conocimiento pleno de la comunidad Eanista incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y tercerizado.

2. OBJETIVO

Por medio del presente protocolo se busca establecer los parámetros para la prevención del acoso sexual y/o discriminación y manejo de casos por acoso sexual y/o discriminación, que sean puestos en conocimiento de la universidad por parte de la comunidad Eanista. Lo anterior en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, por medio de la diligencia y gestión que estará basada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral y educativo sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

3. ALCANCE

El presente protocolo será aplicable a todos los miembros de la comunidad Eanista, incluyendo estudiantes, graduados, profesores, colaboradores, contratistas, pasantes, practicantes y aliados tercerizados sobre hechos que se cometan en los escenarios universitarios.

¹ <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/landing/politica-diversidades-inclusion/politica-diversidades-e-inclusion.pdf>

² https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf

³ <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>

Aplicado el presente protocolo, se entenderá que son también aplicables las normas que rigen las distintas relaciones, dependiendo de la naturaleza del vínculo existente con la Universidad Ean. Dichas normas podrán ser entre otras, el reglamento estudiantil, reglamento docente, régimen disciplinario y demás políticas o protocolos internos.

La política de diversidades e inclusión de la Universidad Ean, sustenta y orienta la gestión en términos de equidad que se adelanta desde las diferentes áreas y procesos de la institución e incluye a toda la comunidad Eanista. Desde el área encargada de liderar el tema de Diversidades e Inclusión se generará la sinergia necesaria en toda la Institución, entendiendo que este debe ser un interés que vincule a toda la comunidad Eanista, identificado, monitoreando y fortaleciendo acciones afirmativas que se encuentren en desarrollo, diseñando y ejecutando estrategias de formación y sensibilización orientadas a los diferentes segmentos poblacionales de la comunidad Eanista.

El presente protocolo se activará en el momento en que cualquier miembro de la comunidad universitaria conozca de la ocurrencia de un hecho de violencia o discriminación de los descritos en el objetivo general de esta resolución y lo notifique a quien corresponda según la ruta de atención establecida.

Las conductas prohibidas mencionadas en este protocolo son inaceptables en la institución educativa y en cualquier sitio fuera de la misma siempre que tenga relación al trabajo, como viajes de negocio, reuniones de negocio, actividades relacionadas a eventos sociales autorizados por la universidad y afines.

Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá reportar estas situaciones ya sea porque ha sido sujeto de las acciones o testigo de las mismas.

4. DEFINICIONES

Las acciones que serán objeto de protección del presente protocolo se definen de la siguiente manera:

- 4.1. Abuso sexual:** El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Resolución 459 de 2012, por medio de la cual se expidió el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, tomó para la definición de abuso sexual, elementos de la Corte Suprema de Justicia, así: "Es el aprovechamiento por parte del sujeto activo del delito o agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa (superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica) frente a la víctima. Consiste en el aprovechamiento de la condición de ventaja o la condición de vulnerabilidad de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual". Se considera abuso sexual a cualquier tipo de actividad o contacto sexual, incluida la violación, que se produce sin consentimiento. El abuso sexual puede incluir actividades sin contacto, como el exhibicionismo (cuando alguien muestra sus partes íntimas) o forzar a mirar imágenes con contenido sexual.⁴
- 4.2. Acoso escolar o bullying:** La ley 1620 de 2013, "Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar" define el acoso escolar o bullying como la conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra cualquier persona, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.
- 4.3. Acoso Virtual o Ciber acoso:** es definido por el MEN (2012) como el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona" (P.3).
- 4.4. Discriminación:** Es todo trato diferenciado que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás actos de discriminación que carezcan de toda razonabilidad.

⁴ Breiding, M.J., Basile, K.C., Smith, S.G., Black, M.C., Mahendra, R.R. (2015). Trabajo de investigación sobre la violencia doméstica de pareja: definiciones uniformes y elementos de información recomendados, versión 2.0 (versión en inglés). Atlanta, GA: Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades

- 4.5. Equidad de Género:** Según la OMS La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.
- 4.6. Explotación sexual:** El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Resolución 459 de 2012, por medio de la cual se expidió el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, tomó para la definición de explotación sexual lo señalado en la Ley 985 de 2005, artículo 3, así: "Es la violencia sexual en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima, es decir, es convertida en una mercancía y utilizada sexualmente. Es el ejercicio de dominio o propiedad sobre el cuerpo de otro ser humano, utilizado para provecho o beneficio.
- 4.7. Hostigamiento:** Es la promoción o instigamiento a actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- 4.8. Política de Diversidades e Inclusión:** En la Universidad Ean, la política se encuentra comprometida con la promoción del respeto por la diferencia, según el horizonte de la formación integral, promueve el respeto a las diversidades en el sentido más amplio y puede ser consultada en el siguiente link <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/landing/politica-diversidades-inclusion/politica-diversidades-e-inclusion.pdf>
- 4.9. Violencia:** Según la Organización Mundial de la Salud, la violencia es el "uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte".
- 4.10. Violación / Asalto sexual:** El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Resolución 459 de 2012, por medio de la cual se expidió el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, tomó la definición de la OPS (2003), señalando que la violación/asalto sexual es: "cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona. La violación es una forma de violencia sexual en la que el agresor utiliza la fuerza o la amenaza de usarla como mecanismo para realizar cualquier tipo de acto sexual con la víctima."
- 4.11. 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 2).
- 4.12. Violencia de género:** "aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social" (Comité Distrital de Convivencia Escolar) (p. 140). El Ministerio de Salud define la violencia de género como cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino o sobrevaloran lo relacionado con lo femenino.

Es un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir.

Este tipo de violencia se incrementan en algunos contextos o situaciones particulares; por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad. También la situación de conflicto se torna como un factor de riesgo para la aparición o mantenimiento de conductas que generan violencia intrafamiliar y de pareja.ⁱ

La violencia de género es un fenómeno de carácter estructural, social, político y relacional, constituye una violación a los derechos humanos, afecta principalmente a las mujeres, no excluye a personas con identidades de género diversas, rompe el derecho a la vida, la dignidad, la integridad física y moral, la igualdad, la seguridad, la libertad, la autonomía y el respeto.⁵

⁵ Jaramillo-Bolívar CD, Canaval-Eraza GE. Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. Univ. Salud. 2020;22(2):178-185. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.189>

- 4.13. Violencia sexual:** se define como "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". (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1). Se entiende por violencia sexual todo acto que, mediante el uso de la violencia física, psicológica o moral, se ejerce sobre una persona para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad, provocar la realización de un acto de naturaleza sexual en condiciones de indefensión, atentar contra el normal desarrollo de la sexualidad y/o vulnerar las condiciones sexuales plenas de salud y bienestar físico o emocional. La violencia sexual atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexuales y constituye una forma de violencia que involucra diferentes tipos de ataques de naturaleza sexual, que son perpetrados en contra de mujeres, hombres y NNA, que genera repercusiones para las víctimas y puede causar efectos desestabilizadores profundos en comunidades y poblaciones en su conjunto.⁶
- 4.14. Hostigamiento virtual como modalidad de acoso:** Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas⁷.
- 4.15. Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas.** Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.
- 4.16. Afectación clima laboral:** Se crea una afectación al clima laboral cuando existen situaciones que interfieren con el desempeño laboral de un empleado o se crea un ambiente de trabajo difícil o tosco para un empleado o grupo de empleados.

5. ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS PUEDEN GENERAR O ESTAR ASOCIADOS A ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN?

A continuación, presentamos algunos de los comportamientos que pueden estar asociados a estas conductas:

- Piropos, chistes, bromas y comentarios ofensivos sobre la apariencia.
- Conversaciones de contenido sexual y/o insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, intimidatorio o sexual.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera o dentro del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición de fotos, imágenes, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

⁶ Esta definición fue tomada de: Defensoría del Pueblo de Colombia, Profamilia y OIM (2007) Módulo de la A la Z en Derechos sexuales y reproductivos para funcionarios y funcionarias con énfasis en violencia intrafamiliar y violencia sexual, Bogotá: USAID- OIM- FUPAD, pág. 66. Por su parte, en el Estatuto de Roma, el crimen de violencia sexual como crimen de lesa humanidad se define a partir de los siguientes elementos: "un acto de naturaleza sexual contra una o más personas o haya hecho que esa o esas personas realizaran un acto de naturaleza sexual por la fuerza o mediante la amenaza de la fuerza o mediante coacción, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación, la detención, la opresión psicológica o el abuso de poder, contra esa o esas personas u otra persona o aprovechando un entorno de coacción o la incapacidad de esa o esas personas de dar su libre consentimiento". Ver: "Elementos de los Crímenes. Aprobados por la Asamblea de Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional Primer período de sesiones Nueva York, 3 a 10 de septiembre de 2002", en Valencia Villa (comp.) Compilación de Derecho Penal Internacional. El Estatuto de Roma y otros instrumentos de la Corte Penal Internacional, Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, pág. 112. [En línea] Recuperado el 20 de marzo de 2015 de: <http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/NU%20Derecho%20Penal%201.pdf>

⁷ UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Discriminación y exposición de personas pertenecientes a: i) grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, queer y otros), ii) que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativos o ligados a estereotipos de belleza, iii) que profesen creencias religiosas, iv) que tengan tendencias o prácticas socioculturales. Todos los grupos anteriores siempre que se puedan ver expuestos a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Para asegurar que nuestros miembros de la comunidad educativa disfruten de un ambiente libre de acoso sexual queda prohibido para cualquier miembro de la organización acosar o discriminar a un miembro de la comunidad educativa por causa de su raza, color, sexo (con o sin naturaleza sexual), estado de embarazo, creencia religiosa, origen o nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra causa prohibida por la ley. **Están prohibidas**, sin limitarse a, las siguientes conductas:

- Tomar decisiones relacionadas a contrataciones, evaluaciones de desempeño, incrementos de salarios, asignación de tareas o cualquier otra condición de contratación de empleo basado en raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Hacer declaraciones ofensivas o despectivas, comentarios, insultos o malos gestos a causa de raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Participar en cualquier otra conducta verbal o no verbal de carácter ofensivo o de naturaleza despectiva, a causa de raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Interferir injustificadamente con el rendimiento laboral o crear un ambiente de trabajo ofensivo e intimidante por causas de raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Participar en el coqueteo no deseado, insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales, proposiciones y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o mostrar objetos sexualmente provocativos, fotografías o dibujos con contenido sexual.
- Condicionar el empleo o el desempeño estudiantil de una persona, su evaluación, su salario, aumento de salario, deberes asignados de una persona, calificaciones, resultados o cualquier otra condición de empleo bajo la suposición de recibir favores sexuales.
- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Insinuaciones sexuales, difamaciones despectivas, proposiciones o amenazas ofensivas o sugerentes.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, creencias religiosas, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo o el desprestigio intelectual frente a los demás estudiantes.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir de una persona.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones propias de su rol en la institución, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de su rol en la institución y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, tareas asignadas sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Institución.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas o la imposición de deberes.
 - La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento lo designado.
 - La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
 - El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
 - Cualquier clase de conductas ofensivas que puedan darse de manera verbal, escrita o física.
 - Conducta verbal como comentarios despectivos, degradantes o estereotipados, calumnias o bromas, entre otros.
 - Conducta visual como exhibiciones, gestos de imágenes sugerentes o degradantes o implicando estereotipos.
 - Conducta física como asalto (contactos no deseados), bloqueos de movimientos o gestos físicos inapropiados invasivos del espacio personal.
- Amenazas y exigencias de someterse a solicitudes sexuales como término explícito o implícito de las condiciones de empleo, o cuando la sumisión o el rechazo se utilizan como base para una decisión de empleo y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores.
- Las represalias están expresamente prohibidas. **La Universidad** prohíbe las represalias contra las personas que denuncian casos de discriminación o de acoso, y las represalias en contra de quien participa en una investigación de una queja bajo este protocolo. Está prohibido tomar represalia en contra de quien actúa para reforzar o hacer cumplir este protocolo.

La represalia es una seria violación de este protocolo y quien la infrinja será objeto de una apropiada sanción disciplinaria, incluyendo el despido, una vez se hayan surtido los procedimientos correspondientes relacionados en el Reglamento Interno de Trabajo. Si usted siente que está teniendo represalias en su contra, en violación de este protocolo, por favor, siga los procedimientos de queja que se describen más adelante. No podemos tomar una acción concreta para detener tal comportamiento si nosotros no sabemos sobre el mismo.

7. RESPONSABILIDADES POR VIOLACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

En caso de infracción de este protocolo por parte de los colaboradores, el Comité PAS informará a la Gerencia de Personas y Cultura, para que se tome una acción correctiva inmediata y adecuada.

Para los miembros de la comunidad educativa y los contratistas o demás personas relacionadas con la universidad, cualquier tipo de hallazgo y/o sanción será reportado a la Secretaría General para que se activen los mecanismos correspondientes relacionados con las investigaciones a que haya lugar.

Otras medidas correctivas pueden incluir capacitaciones sobre este tema, consejería o seguimiento del caso para asegurar que el problema ha cesado. Tal determinación será tomada por el Comité PAS.

8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Son derechos de las personas victimizadas⁸ :

- 8.1.** Recibir atención integral, accesible y de calidad por parte de las diferentes áreas administrativas o académicas de la Universidad Ean.
- 8.2.** Recibir toda la información pertinente y necesaria relacionada con su condición de posible víctima; esta información también la deben conocer las demás personas competentes que intervengan en la atención. Durante todo el proceso es de suma importancia invitar a acudir a los mecanismos legales existentes o autoridades competentes, siendo claro que las acciones institucionales llevadas a cabo en ningún caso sustituyen las acciones legales establecidas en la legislación colombiana y respecto a lo disciplinario en el Reglamento Estudiantil y reglamento interno de trabajo de la Universidad Ean.
- 8.3.** Activar la ruta de atención establecida de forma oportuna, evitando cualquier obstáculo y facilitando su acceso.
- 8.4.** Ser orientada de manera oportuna y eficaz, de acuerdo a los protocolos internos establecidos.

⁸ Artículo 15 Ley 360 de 1997, Artículo 11 Ley 906 de 2004, , Artículo 8 Ley 1257 de 2008.

- 8.5. Decidir voluntariamente si accede a recibir el acompañamiento y seguimiento que ofrece la Universidad Ean.
- 8.6. Recibir absoluto respeto por la voluntad de la posible víctima para tomar acciones de tipo disciplinario o legal en contra del presunto agresor.
- 8.7. Activar los protocolos y la ruta de atención establecida cuando lo considere oportuno.
- 8.8. No generar confrontación entre la posible víctima y el presunto agresor.
- 8.9. Ser tratadas con absoluta reserva y confidencialidad al acceder a servicios de salud, atención psicosocial o cualquier servicio institucional, sobre las situaciones o hechos puestos en conocimiento por parte de la posible víctima, al igual que sus datos personales o de las personas involucradas, haciendo excepción únicamente cuando medie orden legal de una autoridad competente.
- 8.10. Acceder a los mecanismos de protección, atención, reparación y garantías de no repetición establecidos internamente, sin lugar a diferenciación alguna.
- 8.11. No generar revictimización dentro del desarrollo de la ruta de atención definida.
- 8.12. Evitar cuestionar, poner en duda, solicitar pruebas o evidencias, emitir juicio alguno e indagar sobre aspectos que puedan llegar a generar reacciones negativas en la posible víctima o la aparten del proceso de atención.
- 8.13. Garantizar que las personas que hacen parte de la ruta de atención cuenten con idoneidad para atender dicho proceso y que conozcan en su totalidad los protocolos establecidos.
- 8.14. Para estudiantes y graduado(a)s la atención integral de los casos contempla asesoría psicológica, acompañamiento académico, orientación por parte de la Defensoría Universitaria y de otras instancias o áreas en caso de requerirse. Si es voluntad de la persona es viable iniciar un proceso disciplinario con enfoque restaurativo.
- 8.15. Para colaboradore(a)s la atención integral de los casos contempla asesoría psicológica y de otras instancias o áreas en caso de requerirse. Si es voluntad de la persona es viable iniciar un proceso disciplinario con enfoque restaurativo.
- 8.16. Las decisiones y acciones que tome la Institución estarán enmarcadas en sus funciones como institución de educación superior
- 8.17. Acceder a medidas de seguridad y protección, cuando sea necesario, para garantizar su bienestar y prevenir posibles represalias al interior de la Universidad y en la medida en que los recursos logísticos y económicos lo permitan.
- 8.18. Ser informado sobre los recursos disponibles dentro y fuera de la Universidad Ean para obtener información general de las acciones y/o entidades a las que puede acudir, si así lo desean.
- 8.19. Acceder a capacitaciones y sensibilizaciones sobre la prevención de la violencia y el acoso, para promover un ambiente seguro.
- 8.20. Contar con apoyo continuo, incluso después de que se haya cerrado el caso, para facilitar una transición hacia un ambiente seguro.
- 8.21. El derecho a contar libremente lo sucedido.
- 8.22. El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que esta sea asumida con la seriedad del caso.
- 8.23. El derecho a que no se tomen represalias en su contra.
- 8.24. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- 8.25. El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelante.

PARÁGRAFO: La Universidad Ean consciente de la importancia de proveer un medio seguro de aprendizaje cree firmemente en la equidad, incluyendo la de género, es por ello que en su política de diversidades e inclusión, *sustenta y orienta la gestión en términos de equidad que se adelanta desde las diferentes áreas y procesos de la institución e incluye a toda la comunidad Eanista. (las y los estudiantes, profesores(as), graduados(as), colaboradores(as) y otros grupos de interés.*

9. ACCIONES INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN

Comprende las acciones que tienen como objetivo diseñar estrategias de tecnología, información y comunicación que se orienten a empoderar e informar a la comunidad educativa en torno a los derechos, la equidad y la vida libre de violencia. De estas acciones institucionales de prevención estará encargada la persona líder de Diversidades e inclusión adscrito a la Gerencia Estratégica de la Universidad Ean.

De esta manera en la prevención de las violencias y discriminación intervienen de manera directa:

- 9.1. **Facultades que conforman la Universidad EAN:** En su responsabilidad formativa propenden por el fortalecimiento de los valores cívicos y morales que favorecen la sana convivencia y el respeto a las diferencias.
- 9.2. **Dirección de Experiencia Estudiantil:** Como área que garantiza la existencia de un ambiente adecuado y óptimo para la formación integral, planea y ejecuta junto con la Coordinación de Comunicaciones las campañas dirigidas a las diversas audiencias estudiantiles y de graduados que fortalezcan el respeto y el rechazo a la violencia y discriminación. Lidera el Comité de PAS de estudiantes y graduado(a)s.

- 9.3. Gerencia de Personas y Cultura:** Como proceso a cargo de promover y mantener un adecuado clima laboral y del bienestar de colaboradores y docentes, planea y ejecuta junto con la Coordinación de Comunicaciones las campañas enfocadas a la preservación de las sanas relaciones humanas y el fortalecimiento de una cultura de tolerancia y respeto. Lidera el Comité PAS de Colaboradore(a)s y tercerizados.
- 9.4. Coordinación de Comunicaciones Internas:** Ejecuta las campañas de comunicación que les requieran los Comités PAS de la Universidad Ean.
- 9.5. Líder de diversidades e inclusión:** Es la persona responsable de coordinar la implementación de las acciones establecidas en el presente protocolo.
- 9.6. Gerencia Estratégica:** Encargada del análisis del protocolo y del seguimiento de los indicadores y de su registro.

10. DETECCIÓN DE RIESGOS Y VIOLENCIAS

Institucionalmente y a partir de las sesiones de los Comités PAS, será necesario desarrollar estrategias dirigidas a la detección de riesgos y violencias, dando observancia a la Política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean y con la participación de las áreas y procesos internos competentes.

A partir de los hallazgos encontrados en la atención de casos relacionados con la Institución de forma permanente definirá medidas que correspondan a las características del contexto, acudiendo en caso de considerarse necesario al desarrollo de acciones de divulgación y visibilización del protocolo, rutas de atención, derechos humanos y presencia de los diferentes tipos de violencias incluidas aquellas basadas en género.

11. ATENCIÓN A LA PERSONA VÍCTIMA DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN

Comprende los procesos de orientación/información, acompañamiento y seguimiento psicológico y de salud de ser necesarios. Inicia con la identificación del caso, continúa con el adecuado acompañamiento y seguimiento, y finaliza con el cierre del caso según la consideración de lo(a)s profesionales o por decisión voluntaria de la persona.

11.1. Orientación inicial

Todo miembro de la comunidad Eanista debe conocer el presente protocolo y los derechos que tiene una persona que ha sido sujeto de violencias o discriminación para brindar de manera inicial la información prioritaria frente a la atención interna y externa según el caso, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- 11.1.1.** Conocido el hecho de violencia o discriminación en la Universidad EAN, la persona debe reportar preferiblemente a diversidades@universidadean.edu.co
- 11.1.2.** Para estudiantes y graduado(a)s, el Comité competente hará un contacto inicial con la persona para indicarle el derecho que tiene de ser atendido por el Servicio Médico o Atención Psicosocial, según corresponda de acuerdo a la descripción que haga de lo sucedido.
- 11.1.3.** Para colaboradore(a)s y terceros, el Comité competente hará un contacto inicial con la persona para indicarle el derecho que tiene de ser atendido por la Gerencia de Personas y Cultura.
- 11.1.4.** Conforme la decisión voluntaria de la persona será remitida al servicio médico y/o Atención Psicosocial para el caso de estudiantes y graduado(a)s o a la oficina del o la Gerente de Personas y Cultura para el caso de colaboradore(a)s y terceros, esto con el fin de iniciar acompañamiento.
- 11.1.5.** Para estudiantes y graduado(a)s, si la atención inicia en el Servicio Médico, se responderá a la urgencia en caso de ser vital y se orientará a la persona sobre el prestador de salud que debe continuar la atención. En todos los casos el servicio médico reportará el caso al servicio de Atención Psicosocial para el acompañamiento.
- 11.1.6.** Si por la calidad de estudiante o graduado(a), la atención inicial se da en el Servicio de Atención Psicosocial desde allí se asumirá su acompañamiento y seguimiento por parte del equipo de profesionales. Si la persona no ha recibido atención externa se brindará la información y se instará a acudir al servicio correspondiente según su aseguramiento y se orientará a la persona frente a las acciones académicas que se deben gestionar o las atenciones externas que deba recibir.

- 11.1.7.** Para colaboradore(a)s y terceros, en todos los casos inicia con el acompañamiento de la Gerencia de Personas y Cultura.
- 11.1.8.** Conforme la gravedad de los hechos, el vínculo de la persona presuntamente agresora o presuntamente agredida con la Universidad Ean y los actos sobre los que la Ley Colombiana imponga un deber de denuncia, se procederá conforme a los Reglamentos Institucionales y la normatividad nacional vigente, con el apoyo de Secretaría General.
- 11.1.9.** En el evento en que la persona así lo solicite, se le informará las instancias internas y externas a las cuales puede acudir en caso de requerirlo.
- 11.1.10.** Se brindará apoyo emocional continuo a través de los diferentes recursos que tiene en la actualidad la Universidad Ean, asegurando que la persona se sienta respaldada durante todo el proceso.

11.2. Acompañamiento

El acompañamiento para los estudiantes y graduado(a)s estarán a cargo del área de atención psicosocial, para el caso de colaboradore(a)s y terceros se hará desde la Gerencia de Personas y Cultura contando con la decisión voluntaria de las personas (sujeto de las acciones de violencia o discriminación o presunto agresor) y tendrá como objetivo brindar a la persona herramientas para la asesoría y orientación necesarias para que las personas reconozcan sus derechos y comiencen una fase de recuperación emocional y física cuando sea el caso.

El acompañamiento psicosocial para estudiantes y graduado(a)s, y el acompañamiento desde la Gerencia de Personas y Cultura para colaboradore(a)s y terceros se mantendrá hasta que la persona decida recibirlo y podrá vincular a las personas de su entorno personal o familiar que se considere a juicio de la persona y el profesional que hace la gestión de acompañamiento.

El acompañamiento queda registrado en la historia individual y confidencial de la persona.

11.3. Seguimiento

En todos los casos el área a cargo del caso sea estudiantes y graduado(a)s o colaboradore(a)s y terceros se llevará a cabo el seguimiento periódico para evaluar la evolución del mismo. En las consultas subsiguientes se debe evaluar el estado de ánimo de la persona, el impacto del acto de violencia o discriminación en las áreas de ajuste y gestionará las acciones que sean necesarias para su readaptación.

El seguimiento para estudiantes y graduado(a) estará en cabeza del área de Atención Psicosocial de la Universidad Ean y para colaboradore(a)s y tercerizados por la Gerencia de Personas y Cultura.

12. RUTAS DE ATENCIÓN DE ESTUDIANTES Y GRADUADOS

Una vez se detecte o denuncie un posible hecho relacionado con estas violencias, se activará máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes la ruta de atención que se define aquí, cuyo objetivo es brindar atención integral y diferenciada a la persona y procurar su protección.

- 12.1. PASO 1: Recepción de la posible situación de violencia:** Se tienen disponibles los siguientes canales de recepción:

| Correo electrónico | Presencial |
|--|---|
| bienestaruniversitario@universidadean.edu.co | De forma presencial en Bienestar Universitario, Defensoría Universitaria o cualquier otro proceso o área de la Universidad, al cual se dirija la posible víctima. Sede Principal Universidad Ean: Carrera 11 No. 78-47 y Edificio Fundadores |
| atencionpsicosocial@universidadean.edu.co | |
| atencionmedica@universidadean.edu.co | |
| diversidades@universidadean.edu.co | |

Personas que pueden denunciar o dar a conocer casos de violencia y discriminación:

- Posible víctima.
- Tercero autorizado por la víctima.
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

12.2. PASO 2: Análisis de la Recepción:

- 12.2.1. Dentro de la atención de los casos es necesario establecer el tipo de vinculación con la Universidad, el lugar o contexto dónde ocurre la situación e impacto en la comunidad universitaria.
- 12.2.2. Se debe informar a la posible víctima sobre el acompañamiento existente por parte de organizaciones sociales y comunitarias que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento (entidades distritales o nacionales como por ejemplo la Línea Púrpura, Línea del hombre, Fundación GAAT, Grupo de Acción y Apoyo Trans, REDEPAZ, Personería Local, Defensoría del Pueblo), entre otras. Es viable que se genere una red de colaboración por parte de la Universidad y cualquier entidad externa para determinar el apoyo requerido y ofrecer a una persona víctima la atención más oportuna. Si la persona afectada consiente ser remitida a estas instancias, es viable hacerlo, pero antes de ello, es necesario documentar dicho consentimiento.
- 12.2.3. Es obligación de la Universidad poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos en que exista riesgo sobre la vida y cuando se trate de personas menores de 18 años. En estos casos es necesario prestar atención psicosocial inmediata, y ponerse en contacto con sus representantes legales.
- 12.2.4. Procurar que el reporte sea recepcionado por un solo colaborador(a) del área responsable con las competencias necesarias para tales fines, de manera que no sea necesario para la posible víctima relatar en más de una ocasión los hechos o situaciones presentadas.
- 12.2.5. En los casos de violencia de género es necesario también direccionar a entidades externas dependiendo del tiempo:

- 12.2.5.1. **Violencia sexual:** dependiendo del tiempo de ocurrencia es necesario remitir a un servicio de urgencias máximo dentro de 72 horas posteriores, además se debe orientar y dar información a la víctima para que denuncie ante los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), donde se proporcionaran las medidas preventivas de protección y sanción. Será necesario aplicar también el protocolo interno de atención a víctimas de violencia sexual.
- 12.2.5.2. **Violencia Física:** Se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica si es el caso y según el tiempo de ocurrencia, y sugerir a la persona víctima acudir a una URI.
- 12.2.5.3. **Reportes Obligatorios:** si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación legal de notificar el evento a CAIVAS en caso de Violencia sexual o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Comisaría de Familia, la Personería Municipal o Distrital o a la Policía de Infancia y Adolescencia, y representantes legales en caso de violencias física o psicológica.
- 12.2.5.4. **Remisión legal:** siempre se debe garantizar el derecho a la privacidad, excepto por mandato legal o judicial; sin embargo, se deberá poner en conocimiento de las autoridades o redes competentes hechos que atenten contra la vida propia y/o de otras personas y los casos relacionados con menores. La persona víctima mayor de edad podrá tomar una decisión informada de denunciar ante las autoridades si así lo considera.

12.3. PASO 3: Análisis de la situación: Analizar detenidamente la situación puesta en conocimiento para así determinar los elementos y actores involucrados. igualmente, definir las expectativas de la posible víctima y establecer la competencia institucional. Para lo anterior es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 12.3.1. Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad educativa: Estudiantes, Graduado(a)s y Colaboradore(a)s (docentes y personal administrativo).
- 12.3.2. Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todas las personas los implicadas tengan alguna vinculación o relación con Institución).
- 12.3.3. Es de tener en cuenta que si solo la posible víctima tiene algún vínculo con la Institución, se realizará acompañamiento de atención psicosocial y demás orientación que sea solicitada en relación con aspectos legales y autoridades a las cuales puede acudir.
- 12.3.4. En caso que el presunto victimario sea quien tiene algún vínculo con la Institución y la posible víctima no haga parte de la comunidad Eanista, la Universidad Ean tomará únicamente las acciones correspondientes, sujetándose en todo caso a lo dispuesto por las autoridades judiciales competentes

12.4. PASO 4: Remisión a otras áreas de apoyo de la Institución o Comité PAS de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencia y discriminación en la Universidad Ean: Una vez agotado el paso anterior, será procedente determinar si resulta necesario realizar acciones adicionales para atender las expectativas de la posible víctima, lo cual, además de atención psicosocial podría incluir: Servicio médico de la Universidad, Orientación sobre

aspectos jurídicos: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso; Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.

En caso de que la denuncia involucre a estudiantes o graduado(a)s de la Universidad Ean como posibles agresores, la Dirección de Experiencia Estudiantil realizará una primera intervención con él, la o los presuntos agresores con el fin de que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a revisión de acuerdo al régimen disciplinario aplicable, salvaguardado en cualquier caso los derechos de la posible víctima.

12.5. PASO 5: Direccionamiento a entidades externas: Este direccionamiento deberá realizarse una vez conocida la situación y dependiendo de su necesidad o pertenencia, así:

12.5.1. Sector salud. En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

Reportes obligatorios. Si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento al ICBF.

Si se evidencia que la situación de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Universidad deberá informar a las autoridades competentes.

Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) 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.

12.5.2. Sector social-comunitario. Instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, 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 púrpura Distrital, REDEPAZ, Personería Local, Defensoría del Pueblo.

12.6. PASO 6: SEGUIMIENTO: Las áreas institucionales competentes determinarán el seguimiento específico para cada una de las denuncias presentadas, siempre procurando acciones de no revictimización.

12.7. PASO 7: CIERRE: Se entenderán como finalizadas las acciones institucionales en los siguientes casos:

12.7.1. Una vez efectuada la ruta de atención definida por parte de todos los procesos de la Institución.

12.7.2. Cuando la posible víctima tome la decisión de no continuar con el proceso con excepción al caso de los menores de edad.

12.7.3. Cuando los involucrados no hagan parte de la comunidad Eanista.

Lo anterior no implica un curso lineal o escalado, ni un tránsito necesario por cada una de ellos, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso.

13. RUTAS DE ATENCIÓN COLABORADORES Y TERCERIZADOS

Una vez se detecte o denuncie un posible hecho relacionado con estas violencias, se activará máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes la ruta de atención que se define aquí, cuyo objetivo es brindar atención integral y diferenciada a la persona y procurar su protección.

13.1. PASO 1: Recepción de la posible situación de violencia: Se tienen disponibles los siguientes canales de recepción:

| Correo electrónico | Presencial |
|--|--|
| bienestarcolaborador@universidadean.edu.co seguridadsalud@universidadean.edu.co | De forma presencial en la Gerencia de Personas y Cultura Sede Principal Universidad Ean: Carrera 11 No. 78-47 y Edificio Fundadores 10º piso |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Personas que pueden denunciar o dar a conocer casos de violencia y discriminación:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Posible víctima.• Tercero autorizado por la víctima.• Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima. |
|---|

13.2. PASO 2: Análisis de la Recepción.

- 13.2.1.** Dentro de la atención de los casos es necesario establecer el tipo de vinculación con la Universidad, el lugar o contexto dónde ocurre la situación e impacto en la comunidad Eanista.
- 13.2.2.** Se debe informar a la posible víctima sobre el acompañamiento existente por parte de organizaciones sociales y comunitarias que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento (entidades distritales o nacionales como por ejemplo la Línea Púrpura, Línea del hombre, Fundación GAAT, Grupo de Acción y Apoyo Trans, entre otras. Es viable que se genere una red de colaboración por parte de la Universidad y cualquier entidad externa para determinar el apoyo requerido y ofrecer a una persona víctima la atención más oportuna. Si la persona afectada consiente ser remitida a estas instancias, es viable hacerlo, pero antes de ello, es necesario documentar dicho consentimiento.
- 13.2.3.** Es obligación de la Universidad poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos en que exista riesgo sobre la vida y cuando se trate de personas menores de 18 años. En estos casos es necesario prestar atención inmediata, y ponerse en contacto con sus representantes legales.
- 13.2.4.** Procurar que el reporte sea acompañado por un solo colaborador de la Gerencia de Personas y Cultura con las competencias necesarias para tales fines, de manera que no sea necesario para la posible víctima relatar en más de una ocasión los hechos o situaciones presentadas.
- 13.2.5.** En los casos de violencia de género es necesario también direccionar a entidades externas dependiendo del tiempo:
- 13.2.5.1. Violencia sexual:** dependiendo del tiempo de ocurrencia es necesario remitir a un servicio de urgencias máximo dentro de 72 horas posteriores, además se debe orientar y dar información a la víctima para que denuncie ante los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), donde se proporcionaran las medidas preventivas de protección y sanción. Sera necesario aplicar también el protocolo interno de atención a víctimas de violencia sexual.
- 13.2.5.2. Violencia Física:** Se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica si es el caso y según el tiempo de ocurrencia, y sugerir a la persona víctima acudir a una URI.
- 13.2.6. Reportes Obligatorios:** si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación legal de notificar el evento a CAIVAS en caso de Violencia sexual o al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Comisaría de Familia, la Personería Municipal o Distrital o a la Policía de Infancia y Adolescencia, y representantes legales en caso de violencias física o psicológica.
- 13.2.7. Remisión legal:** siempre se debe garantizar el derecho a la privacidad, excepto por mandato legal o judicial; sin embargo, se deberá poner en conocimiento de las autoridades o redes competentes hechos que atenten contra la vida propia y/o de otras personas y los casos relacionados con menores. La persona víctima mayor de edad podrá tomar una decisión informada de denunciar ante las autoridades si así lo considera.

13.3. PASO 3: Análisis de la situación:

Analizar detenidamente la situación puesta en conocimiento para así determinar los elementos y actores involucrados. igualmente, definir las expectativas de la posible víctima y establecer la competencia institucional. Para lo anterior es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 13.3.1.** Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad educativa: Estudiantes, Graduados y Colaboradores (docentes y personal administrativo).
- 13.3.2.** Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la Institución).

- 13.3.3.** Es de tener en cuenta que si solo la posible víctima tiene algún vínculo con la Institución, se realizará acompañamiento y demás orientación que sea solicitada en relación con aspectos legales y autoridades a las cuales puede acudir.
- 13.3.4.** En caso que el presunto victimario sea quien tiene algún vínculo con la Institución y la posible víctima no haga parte de la comunidad Eanista, la Universidad Ean tomará únicamente las acciones correspondientes, sujetándose en todo caso a lo dispuesto por las autoridades judiciales competentes.
- 13.3.5.** La Universidad Ean podrá revisar cualquier prueba o evidencia presentada por la posible víctima, testigos u otras fuentes y cuando así lo requiera, las remitirá a las diferentes instancias de la Universidad para que se adelanten los trámites internos.
- 13.3.6.** Considerar cualquier historial previo de incidentes similares que involucren a las mismas personas o situaciones, para evaluar patrones de comportamiento.
- 13.3.7.** Analizar el entorno social y cultural en el que se desarrolló la situación, teniendo en cuenta posibles influencias externas que puedan haber contribuido a un eventual conflicto.
- 13.3.8.** Evaluar cualquier desequilibrio de poder o jerarquía entre las partes involucradas para descartar cualquier afectación frente a la percepción de la situación.
- 13.3.9.** Evaluar el impacto de la situación frente a la afectación del entorno educativo y laboral.

13.4. PASO 4: Remisión a otras áreas de apoyo de la Institución o Comité PAS de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencia y discriminación en la Universidad Ean: Una vez agotado el paso anterior, será procedente determinar si resulta necesario realizar acciones adicionales para atender las expectativas de la posible víctima, lo cual, además de acompañamiento podría incluir: Remisión al sistema de salud, Orientación sobre aspectos jurídicos: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso; Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.

En caso de que la denuncia involucre a colaboradores y terceros de la Universidad Ean como posibles agresores, la Gerencia de Personas y Cultura realizará una primera intervención con el o los presuntos agresores con el fin de que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a revisión de acuerdo al régimen disciplinario aplicable, salvaguardado en cualquier caso los derechos de la posible víctima.

Así mismo, la Gerencia de Personas y Cultura podrá disponer de los siguientes mecanismos a saber:

- **Asesoramiento psicosocial:** Direccionará a la posible víctima para ayudarle a manejar el impacto emocional de la situación.
- **Orientación legal:** Suministrar información frente a las diferentes herramientas legales de las que dispone el usuario par que, si así lo considera, acuda a ellos. Esta actividad será informativa.
- **Medidas de protección:** Proponer e implementar medidas de protección para garantizar la seguridad y bienestar de la posible víctima en el entorno laboral o educativo, de conformidad con los recursos y la logística disponibles.
- **Educación y sensibilización:** Implementar programas de educación y sensibilización en toda la comunidad Eanista para prevenir futuros casos de acoso y promover un ambiente respetuoso.
- **Seguimiento continuo:** Realizar un seguimiento continuo para evaluar el impacto a largo plazo en la posible víctima y ofrecer mecanismos de apoyo en caso de ser necesario.

13.5. PASO 5: Direccionamiento a entidades externas: Este direccionamiento deberá realizarse una vez conocida la situación y dependiendo de su necesidad o pertenencia, así:

13.5.1. Sector salud. En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

Reportes obligatorios. Si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento al ICBF.

Si se evidencia que la situación de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Universidad deberá informar a las autoridades competentes.

Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de

Atención al Usuario (SAU) 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.

13.5.2. Sector social-comunitario. Instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, 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 púrpura Distrital, REDEPAZ, Personería Local, Defensoría del Pueblo.

13.6. PASO 6: SEGUIMIENTO: Desde Gerencia de Personas y Cultura y demás áreas institucionales competentes se determinará el seguimiento específico para cada una de las denuncias presentadas, siempre procurando acciones de no revictimización.

13.7. PASO 7: CIERRE: Se entenderán como finalizadas las acciones institucionales en los siguientes casos:

- 13.7.1.** Una vez efectuada la ruta de atención definida por parte de todos los procesos de la Institución.
- 13.7.2.** Cuando la posible víctima tome la decisión de no continuar con el proceso con excepción al caso de los menores de edad.
- 13.7.3.** Cuando los involucrados no hagan parte de la comunidad Eanista.

Lo anterior no implica un curso lineal o escalado, ni un tránsito necesario por cada uno de ellos, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso.

14. SANCIONES

El Comité PAS no tiene facultades disciplinarias, sin embargo, remitirá a las autoridades internas y externas competentes, según corresponda, para que se investigue y se apliquen las sanciones correspondientes. Lo anterior, sin perjuicio de la capacidad de los Comités PAS para establecer acciones de protección y restauración en cada caso.

15. RESTAURACIÓN Y NO REPETICIÓN

La Universidad Ean mediante el presente protocolo propende por la reconciliación e integración de las partes involucradas en su entorno familiar, laboral, social y académico, pudiendo establecer en cada caso acciones de protección, restauración y no repetición, tales como:

- Procesos de mediación, cuando el evento, las circunstancias y las partes involucradas lo permitan y así mismo cuando la Institución cuente con los recursos necesarios para facilitar la comunicación y la resolución constructiva de conflictos.
- Monitoreo y evaluación periódica de las medidas implementadas para identificar áreas de mejora y garantizar la sostenibilidad de un entorno seguro.
- Implementación de estrategias de no repetición, considerando la naturaleza del incidente, para prevenir la recurrencia de conductas similares en el futuro.
- Promover la participación activa de la comunidad académica y laboral en la construcción de un entorno respetuoso, fomentando la responsabilidad compartida en la prevención de las conductas contenidas en la presente resolución.
- Establecer mecanismos eficaces de reporte y seguimiento que permitan a la comunidad Eanista informar sobre posibles incidentes de acoso de manera confidencial y segura.

16. ACCIONES FRENTE AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS

| Objetivo | Acción |
|------------|---|
| Prevención | Sensibilizar a la comunidad eanista respecto a la prevención, detección y atención de violencias y discriminación en la Universidad Ean |
| | Desarrollar acciones de capacitación y formación para la comunidad eanista en violencias y discriminación |
| | Desarrollar eventos y programas que permeen en la prevención de cualquier tipo de violencias y/o discriminación |

| | |
|------------------|---|
| | Definir e implementar una metodología en la Ean con enfoque interseccional que permita la identificación de riesgos |
| | Establecer acciones que regulen y controlen inhabilidades para el nombramiento y contratación |
| | Gestionar campañas informativas dirigidas a la comunidad estudiantil en las cuales se evidencien las violencias y microviolencias, aportando a la prevención y/o desnaturalización de estas situaciones |
| | La universidad fomentará espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de igual naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover armonía en las relaciones laborales, un buen ambiente laboral y el buen trato al interior de la institución. |
| | Implementación y gestión de la campaña de Autoestima y Autoconcepto como plataforma para la prevención y eliminación de la violencia basada en género |
| | Generar webinars donde se exponga el contenido del protocolo y los canales para denunciar los casos de violencias y/o discriminación. |
| Detección | Definir y divulgar el protocolo y la ruta de atención de las situaciones de violencia y discriminación que puedan presentarse |
| | Identificar situaciones de violencias y discriminación. |
| | Visibilizar las políticas y canales dispuestos para la orientación en torno a las violencias y a la discriminación |
| | Hacer una campaña para la exposición de los canales de denuncia de casos de violencia de género |
| Atención | Recibir y atender los casos reportados por la ruta prevista y divulgada por la Universidad, así como establecer las medidas y toma de decisión necesarias |
| | Establecer acciones de mejora a partir de la evaluación de casos y el reporte de intervención, seguimiento y cierre de la atención. |
| | Estructurar el protocolo de atención y acompañamiento psicosocial de casos de violencias y/o discriminación en la Universidad Ean |
| | Plan de capacitación para el comité definido por la Universidad sobre atención y gestión de casos de violencias y/o discriminación. |

17. SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y PLAN DE TRABAJO

El presente protocolo será revisado en un periodo anual contado a partir de su expedición con el objetivo de verificar su efectividad o pertinencia de su actualización, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- 17.1. Divulgación y promoción dentro de la comunidad Eanista.
- 17.2. Formas de violencias y/o discriminación presentadas y población con mayor riesgo.
- 17.3. Prevalencia, incidencia e índice de denuncias.
- 17.4. Experiencias de la comunidad Eanista en relación con la aplicación del protocolo.
- 17.5. Impacto y consecuencias para la comunidad Eanista.
- 17.6. Factores de riesgo y protección de la violencia de genero.

Este protocolo tendrá un **Plan de Trabajo Institucional** cuyas acciones serán coordinadas en la Universidad Ean por el Líder de Diversidades e Inclusión y serán aprobados por los Comités PAS.

18. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad, y quedarán identificadas.

19. MARCO LEGAL

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para ".
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- Código Disciplinario Único - Ley 1952 de 2019
- Ley 1010 de 2006: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual 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. artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
- Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Circular No. 0026 del 08 de marzo de 2023, que instó a los empleadores a fijar criterios claros y oportunos para prevenir y atender casos de acoso laboral y sexual, violencias basadas en género y actos de violencia en general contra todas las personas, especialmente contra mujeres y población LGBTIQ+.
- Ley 2365 de 2024 del 20 de junio de 2024, instó a las a adoptar medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

20. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Manual de Comité de Convivencia Laboral de **la UNIVERSIDAD EAN**
- Código de Conducta y Ética
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento Estudiantil
- Leyes locales que rijan la materia

21. PREGUNTAS Y CONSULTAS SOBRE EL PROTOCOLO

Si usted tiene algún comentario o inquietud sobre este protocolo, por favor contacte a las personas que se relacionan a continuación:

Defensoría Universitaria: jaortizb@universidadean.edu.co

Gerencia de Personas y Cultura: relacioneslaborales@universidadean.edu.co

Las prohibiciones contra el acoso, la discriminación y las represalias están destinadas a complementar y profundizar esta política, no para formar la base de una excepción a ellas, ni como base para formar una excepción a las leyes locales.

EL PRESENTE PROTOCOLO SERÁ DIVULGADO DENTRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA SU APLICACIÓN.

-----FIN DEL
DOCUMENTO

ⁱ <http://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>