



**ACUERDO NÚMERO 01
CONSEJO DIRECTIVO
16 de marzo de 2022**

Por medio del cual se crea el Protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género dentro de la Corporación Universitaria Remington y se crea el Comité de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género

El CONSEJO DIRECTIVO de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las que le confiere el artículo 34 del Estatuto General de la institución, y

CONSIDERANDO

1. Que teniendo como base el principio de autonomía consagrado en el art. 69 de la Constitución Política de Colombia, por el cual las Instituciones de Educación Superior, IES cuentan con libertad de operación. Las instituciones universitarias tienen derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus estudiantes y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.
2. Que la Constitución Política de Colombia consagra en sus artículos 1 y 13, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados como principios fundantes del Estado Social de Derecho.
3. Que en la Ley 251 de 1981, el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que insta a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias que generan discriminación.
4. Que en la Ley 248 de 1995, el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) en la cual determina la debida diligencia en todas las actuaciones que intervengan las violencias contra las





mujeres, y la necesidad de que los diferentes procedimientos incluyan medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

5. Que en la Ley 30 de 1992, artículo 4, en la ley General de Educación Superior, se establecen como principios que fundamentan la educación superior la formación integral y el logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.
6. Que de acuerdo a lo dispuesto en el numeral b) del artículo 34 del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, es función del Consejo Directivo, previo estudio de los ajustes requeridos al Estatuto Estudiantil vigente, expedir los reglamentos de la Institución aplicables a sus docentes y estudiantes.
7. Que en la Ley 1010 de 2006, se establecen las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en los que incorpora el acoso sexual como una de las modalidades de acoso laboral.
8. Que en la Sentencia T-141 de 2015 y la Sentencia T-239 de 2018, en las que la Corte Constitucional ordenó al Ministerio de Educación Nacional expedir las directrices para las Instituciones Educativas en caso de violencias basadas en género y los lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que ocurran al interior de las instalaciones de la institución.
9. Que en la Sentencia T-140 de 2021, la Corte Constitucional, con ponencia de la magistrada Cristina Pardo Schlesinger, protegió los derechos de la periodista Claudia Vanessa Restrepo Barrientos a la igualdad material, a no ser discriminada por razones de género y a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias, en el marco de una acción de tutela interpuesta por la periodista contra el periódico El Colombiano como su empleador. El fallo también le dio dos meses al periódico para que implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres para capacitar a la totalidad del personal en temas de género, además de tener que adoptar un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia contra la mujer. Además, instó a la ratificación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo



40



(OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, que considera el acoso como una práctica inaceptable al interior de las organizaciones.

10. Que el Ministerio de Educación en el año 2018 expidió las directrices para la incorporación del enfoque e identidades de género en los *Lineamientos de la política de educación Superior Inclusiva*, donde se estableció la obligación de desarrollar políticas efectivas de prevención, atención y reparación de las violencias basadas en género en las IES, a través de la implementación de rutas y protocolos de atención, medidas de capacitación y sensibilización a la comunidad educativa sobre las violencias y discriminaciones de género, la adecuación de normas institucionales y reglamentos que atenten contra el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la no discriminación, así como el fomento de la denuncia de violencias y discriminación garantizando condiciones para la no revictimización.
11. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
12. Que mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones para “(...) sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.
13. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento del principio de corresponsabilidad y en concordancia con la Ley 581 de 2000 que crea los mecanismos para que las autoridades otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público y para que promuevan su participación en las instancias de decisión de la sociedad civil; la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado; la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres.





14. Que la Ley General de Educación de la República de Colombia (Ley 115 de 1994) establece en el Título I, artículo 1: *“La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”*.
15. Que, en el marco de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional sobre la educación superior inclusiva, la Corporación Universitaria Remington, con sus principios y filosofía fundacionales de inclusión social y formación humanística que la perfilan como una institución progresista y comprometida, según su Misión, en la formación integral con valores éticos y morales, soportes de la dignidad humana, la competencia ciudadana y la cualificación profesional.
16. Que, de conformidad con lo expuesto, el Consejo Directivo:

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR El Protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género dentro de la Corporación Universitaria Remington. Para su debida implementación y adopción se instalará el Comité de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género de la Corporación Universitaria Remington, en todas sus sedes educativas:

Región Orinoquia: San José del Guaviare, Villavicencio, Arauca, Aguazul, Paz de Ariporo, Tauramena, Trinidad, Villanueva, Yopal.

Región Andina Centro: Duitama, Sogamoso, Tunja, Bogotá, Ibagué.

Región Antioquia: Apartadó, Rionegro, Caucasia, Quibdó, Medellín.

Región Caribe: Montería, Sahagún, Sincelejo, San Gil.

Región Andina norte: Cúcuta, Bucaramanga.

Región eje cafetero: Armenia, Manizales, Pereira, Cartago, Buga.

Región Andina sur: Ipiales, Cali, Palmira, Pasto, Popayán, Tumaco, Tuluá.

De acuerdo con las siguientes disposiciones:

CAPITULO I.

Principios, bienes jurídicos, derechos y definiciones

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS. Para efectos de la interpretación y aplicación del presente protocolo se hará basado en los principios promovidos, se basan en la igualdad y la no discriminación como derechos fundamentales inherentes a la



JP



persona. Entendiendo que los derechos de las mujeres también son derechos humanos y que se promoverá el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal. Se promoverán también los principios de igualdad y equidad de género, transversalización del enfoque de igualdad de género y los derechos de diversidad, transparencia, interculturalidad e interseccionalidad. En consonancia con los principios identitarios que incluyen la aplicación del conocimiento a las problemáticas de la sociedad y la búsqueda del bienestar institucional, fundamentado en la primacía de la persona y su relación con lo trascendente, consigo misma, con los otros y con la naturaleza. Bajo la exigencia de relaciones interpersonales respetuosas en la comunidad universitaria, rechazando y denunciando las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión.

2.1 Enfoque de género: el enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. Implica el reconocimiento de las condiciones culturales, históricas, políticas y económicas de las relaciones entre mujeres y hombres.

2.2. No discriminación: los derechos humanos se deben observar sin distinción de: raza, sexo, idioma y religión. El principio de no discriminación promueve la libertad, la igualdad como derechos fundamentales y por lo tanto desmotiva los mecanismos que promueven la distinción, exclusión o estigmatización por razones de raza, sexo u orientación sexual. Los derechos se reconocen en igualdad para todas las personas.

2.3 Atención con enfoque de género: la atención se debe brindar de acuerdo con las necesidades específicas de la persona victimizada. Comprendiendo la raza, sexo, etnia, religión, nacionalidad, cultura, situaciones de discapacidad o cualquier otra condición que requiera ser comprendida de manera particular para evitar las barreras en la atención y el acceso a derechos.

2.4 Debida diligencia en el tratamiento de las violencias basadas en género: se refiere al deber que tienen los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y directivas) de abordar los temas, prevenir, sensibilizar, socializar, atender, acompañar, investigar, hacer seguimiento, y sancionar de acuerdo a los reglamentos, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las partes implicadas.

2.5 Acción para prevención de la revictimización: actuar siempre con escucha activa; aplicando el protocolo ante cualquier denuncia. La acción frente a la



R



denuncia como un claro compromiso de evitar una la victimización secundaria (o revictimización) evitando que la persona reviva la situación traumática.

2.6 Interés superior del niño, niña y adolescente: es esencial observar el interés que tiene del niño, niña y adolescente en las situaciones que los involucren.

2.7 Principio de corresponsabilidad: el protocolo de atención establecido en este acuerdo podrá ser implementado por las instancias que son corresponsables.

2.8 Principio de confidencialidad y reserva de la información: es deber de todas las personas involucradas, guardar absoluta reserva, propiciar espacios seguros para la presunta víctima. Así mismo es esencial preservar el derecho a la intimidad personal y proteger los datos personales. Los integrantes del Comité de Género suscribirán un consentimiento informado, en el cual se comprometerán a la reserva y confidencialidad de toda la información personal. **Excepción:** se excepcionan los casos en que la ley ordene efectuar el reporte de información o la denuncia penal ante las autoridades competentes.

2.9 Articulación institucional: las diferentes instancias de la Corporación Universitaria Remington responsables de promover una vida libre de violencias sexuales y basadas en género deben estar articuladas entre sí para garantizar una atención integral a las víctimas y promover un ambiente seguro.

2.10 Verdad: los miembros de la Corporación Universitaria Remington deberán obrar haciendo honor a la verdad, la ética, la honestidad, la responsabilidad y la sinceridad. Quienes obren de mala fe y realicen falsos reportes de casos de violencias sexuales y de género, podrán ser objeto de un proceso disciplinario. Se aclara que las denuncias que no sean de mala fe, basadas en falsas creencias, no serán sancionadas disciplinariamente sino derivadas a un proceso educativo acerca de las violencias sexuales y de género.

2.11 Autonomía universitaria: De acuerdo con la Corte constitucional la autonomía universitaria tiene dos dimensiones: *(i) la autorregulación filosófica, ligada a la libertad de pensamiento; y (ii) la autodeterminación administrativa, relativa a la organización interna de las instituciones, dentro de la cual se encuentra la autonomía contractual. La última dimensión permite: (a) darse y modificar sus propios estatutos; (b) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores; (c) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (d) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (e) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos; y (f) administrar sus propios bienes y recursos. Ahora bien, la autonomía universitaria bajo ninguna de estas dimensiones ampara aquellas actuaciones que afectan injustificadamente los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria y que, al*



2/3



ser arbitrarias, no se ajustan a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. De ese modo, la autonomía universitaria no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes.

ARTÍCULO 3. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS: en procura de la protección de los derechos humanos, se promueve la protección de los derechos fundamentales sobre todo la igualdad material, a la no discriminación por razones de género o sexualidad diversa, a gozar de un ambiente libre de violencias. Se protege el derecho al trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Se protege el derecho a la educación integral en condiciones dignas y justas; que pueda ser ejercida en libertad, y resguardando la integridad sexual, la intimidad, la integridad moral y personal, la igualdad material, privilegiando la salud física y mental.

ARTÍCULO 4. DERECHOS: Los derechos se pueden ejercer solamente en condiciones de igualdad, entendida como ausencia de discriminación en el goce de los derechos humanos, significa que no basta con declarar la igualdad entre las personas en la organización, sino que se requiere la implementación de acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real y comprobada contra cualquier persona.

Derecho a la igualdad: La igualdad, según la teoría de los derechos humanos, exige tratamiento no discriminatorio, es decir, exige un tratamiento que redunde en el goce pleno de los derechos humanos por todas las personas de todas las edades, colores y habilidades. Debido a esto, a veces la igualdad requiere tratamiento idéntico a todas las personas y a veces, un tratamiento distinto.

Derecho a la justicia: la Corte Constitucional estableció las siguientes reglas para la observancia del derecho a la justicia: *“(i) prevenir las graves violaciones de DD.HH, (ii) luchar contra la impunidad, (iii) establecer mecanismos de acceso ágil, oportuno, pronto y eficaz a la justicia, (iv) investigar, procesar y sancionar judicialmente a los responsables de graves violaciones de Derechos Humanos, (v) respetar el debido proceso, (vi) establecer plazos razonables para los procesos judiciales, (vii) iniciar ex officio las investigaciones en casos de violencias sexuales, (viii) velar porque los mecanismos judiciales internos no conduzcan a la impunidad y al ocultamiento de la verdad, (ix) La participación de las víctimas dentro del proceso ante el Comité y los procedimientos que de allí se sigan”.*

Derecho a la verdad: el derecho a saber la verdad acerca del abuso contempla la posibilidad de conocer lo que sucedió y buscar una coincidencia entre la verdad procesal y la verdad material.



Derecho a la reparación integral: entendida en dos dimensiones la individual como posibilidad de la cual se considerará en su dimensión individual que busca la implementación de medidas que reparen lo sucedido y la colectiva que busca prevenir que en los espacios universitarios estas situaciones vuelvan a acontecer.

Garantías de no repetición: estas garantías se satisfacen aplicando los reglamentos internos. Entendiendo que la sanción adecuada está orientada a que no se vuelva a repetir.

Derechos del victimario: como derechos del victimario se reconocerán los contenidos en el artículo 29 de la Constitución Política. *"...el derecho al debido proceso en las actuaciones judiciales exige que todo procedimiento previsto en la ley, se adecue a las reglas básicas derivadas del artículo 29 de la Constitución, tales como la existencia de un proceso público sin dilaciones injustificadas, con la oportunidad de refutar e impugnar las decisiones, en donde se garantice el derecho de defensa y se puedan presentar y controvertir pruebas, so pena de vulnerar los derechos fundamentales de los sujetos procesales y de alterar las reglas mínimas de convivencia social fundadas en los postulados del Estado Social de Derecho (C.P. artículos 1°, 4° y 6°)" C-641 de 2002.*

ARTÍCULO 5. DEFINICIONES. Es esencial armonizar el contenido del presente Protocolo, a partir de las definiciones que requieren ser un lenguaje común que permita una homogénea interpretación. Las definiciones podrán ser ampliadas o modificadas de acuerdo con las normas y la jurisprudencia:

Género: En teoría feminista se entiende por género la construcción social y cultural de la feminidad y la masculinidad, tanto en lo referente a las características psicológicas que se atribuyen a cada sexo como a las pautas de su comportamiento normalizado. La diferencia sexual se naturaliza, transformándose en desigualdad cultural en detrimento histórico de las mujeres.

Identidad de género: hace referencia al género que una persona siente que la representa o que le corresponde; son los rasgos que marcan la manera como se identifica y se percibe una persona al sentirse hombre, mujer u otro, dependiendo de su experiencia vital, en relación con su propia corporalidad, su deseo y la forma como quiera ser reconocida. La identidad de género puede no corresponder con la asignada socialmente a partir de la genitalidad del individuo al momento de su nacimiento.

Orientación sexual: hace referencia al género hacia el cual se siente atraída una persona.

Abuso sexual: toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas.



40



Acoso sexual: el acoso se puede manifestar entre adultos, de un adulto a un menor o incluso entre menores. El acoso sexual abarca conductas como: cualquier tipo de penetración, la exposición a material sexual explícito, tocamiento corporal, la masturbación forzada, el exhibicionismo, las insinuaciones sexuales, la exposición a actos sexuales no deseados, la prostitución y la pornografía infantil. El **Artículo 210 de la Ley 1257 de 2008**, señala que:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o el término no anglosajón *mobbing*, se define como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. (La ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral clasifica los tipos, modalidades o clases de acoso).

En los ámbitos universitarios las conductas de acoso incluyen: exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia, chistes, comentarios obscenos o preguntas con contenido sexual; miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de la apariencia; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario de clases o laboral; cartas, llamadas telefónicas o mensajes de texto de naturaleza sexual; exposición con fines sexuales no consentidos en redes sociales u otros espacios virtuales; amenazas que afecten negativamente su situación académica o laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; contacto físico no deseado ni consentido; sanciones, maltrato u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; presión para aceptar invitaciones de carácter sexual; llamadas telefónicas, mensajes, fotografías, ilustraciones o videos con contenido sexual por medios electrónicos o físicos; citaciones a una oficina, salón de clase u otro lugar de la universidad bajo pretexto académico para tener interacciones sexuales no deseadas; amenaza o chantaje para sostener interacciones sexuales; ofrecimiento



4



de recompensas económicas, académicas, laborales o de otro tipo a cambio de actividades sexuales; forzar cualquier contacto sexual como abrazos, caricias, besos, tocamientos, incluyendo conductas como manosear, sujetar o acorrallar, así como presiones psicológicas para tener contactos sexuales. Estas conductas son meras enunciaciones que ejemplifican las modalidades de acoso sexual pero no son una lista cerrada de posibles conductas, por lo que pueden configurarse otras que constituyan acoso sexual.

También se consideran en esta modalidad el ciberacoso de tipo sexual, es decir, toda amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia realizadas por medio digital como Internet o con utilización de herramientas tecnológicas que operan a través de internet, tales como: móviles, tabletas, smartphones, chats, SMS, foros, redes sociales, juegos online, blog o a través de email y otros actos discriminatorios de contenido sexual, y en general toda información producida y soportada en mensaje de datos¹.

Acción sin daño: Busca que las políticas, proyectos, planes y programas institucionales se desarrollen sin causar daños o impacto negativo a las personas usuarias.

Consentimiento sexual: consiste en que dos o más personas están de acuerdo en realizar una práctica sexual de un modo determinado en un momento cualquiera. Las personas otorgan su consentimiento sexual tras un proceso de deliberación libre, racional y consciente. Las relaciones de poder presentes en las dinámicas interpersonales pueden tener un efecto indeseado sobre el consentimiento, de modo que una persona puede llegar a consentir una relación sexual sin realmente desearla. En estos casos el consentimiento estaría viciado pues no se trataría de un consentimiento libre, explícito, consciente y voluntario.

Ciberacoso: conducta que se configura como acoso, que genera incomodidad en el sujeto pasivo. Se realiza mediante el uso de tecnologías de la información como internet, redes sociales, telefonía móvil, medios virtuales diversos como blogs o chats; y videojuegos online. Su ocurrencia es repetitiva, reiterada o sistemática y sus consecuencias pueden ser daños al cuerpo o a la salud física y mental, sin generar incapacidad alguna para cualquiera de los involucrados. (c.c. Ley 1620 de 2013).

Chantaje: es la amenaza o intento de amenaza para obtener provecho económico o de cualquier otra índole, de hacer públicos ciertos contenidos íntimos, realizar difamaciones o cualquier otro daño similar en la reputación o imagen personal.

¹ Debe tenerse en cuenta la ley 527 de 1999. Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.

UP





Acto sexual no consentido: es el acto sexual no consentido en el que se recurre a la agresión física, virtual o a la amenaza de acudir a ella, con el fin de lograr un roce, frotamiento o caricia sin consentimiento del sujeto pasivo de la conducta.

Acceso carnal violento: se entiende como cualquier tipo de penetración del órgano sexual u otro objeto ya sea por vía anal, vaginal y oral, de manera forzada y ejerciendo violencia para producir el coito o un equivalente anormal del mismo, teniendo como determinante que este es sin el consentimiento de la víctima.

Discriminación debido a género u orientación sexual: son conductas que realizan una marcada distinción o diferencia negativa de una persona, en razón de su identidad de género u orientación sexual. Esta conducta va dirigida a destruir, menoscabar o lesionar al ser humano, afectando sus ámbitos social, político, económico, cultural, sexual, entre otros.

Daño psicológico: toda perturbación, trastorno, enfermedad, síndrome o disfunción que, a consecuencia de un hecho traumático sobre la personalidad del individuo acarrea una disminución en la capacidad de goce, que afecta su relación con el otro, sus acciones, etc. (Ley 1257 de 2008).

Daño o sufrimiento físico: riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008).

Daño o sufrimiento sexual: consecuencia (s) que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Ley 1257 de 2008).

Daño patrimonial: pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos en razón del género (Ley 1257 de 2008).

Perspectiva de género: Se refiere al análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres. Y cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos e incluso a la justicia. Con la aplicación de esa perspectiva se busca evidenciar cuáles son las construcciones sociales que rodean a los géneros masculino y femenino, al igual que analizar las desigualdades entre estos. Pretende desarrollar mecanismos que permitan a todas las personas a acceder a los mismos beneficios, bienes y oportunidades, entre otros²

² Ministerio de Justicia y del Derecho. Consúltele al experto LGBT. p. 5

34





Pornografía no consentida: se le ha conocido también como “pornografía de venganza”, es un comportamiento que atenta contra la dignidad humana y el derecho a la intimidad y consiste en la publicación no consentida de imágenes sexuales en internet o utilizando medios electrónicos. Dicho ataque es personalizado, es decir se enfoca en una o varias víctimas, pero busca una difusión masiva mediante la participación de agentes externos y también de nuevos victimarios que hagan uso inadecuado de dichas imágenes. (. Ley 679 del 2001)

Relaciones asimétricas de poder: son aquellas en las que un miembro tiene autoridad sobre el otro o los otros. Son relaciones en las que el poder está distribuido y se ejerce de manera desigual, de manera que contribuye a reforzar los privilegios de una de las partes en detrimento, de las oportunidades de la otra; dichos privilegios se basan en condiciones sociales, económicas, académicas, laborales, de género, edad o raza, entre otras.

Revictimización: es el sufrimiento añadido y derivado de la atención recibida por una persona que ha sido objeto de vulneración de derechos y ha sufrido perjuicios derivados la misma.

Violencia de género: la violencia de género se configura mediante actos violentos que utilizan la fuerza o la coerción, dirigidos contra personas por su género, orientación sexual, su rol y posición social, o porque su orientación sexual o identidad de género no son normativas. Esta violencia se basa en el supuesto mandato de género binario (hombre-mujer) y en las preconcepciones de cómo debería ser el comportamiento según la cultura imperante.

Violencia sexual: Es todo acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente o persona adulta y adulta mayor que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual, que no es consentido ni deseado. Abarcando cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional. Son conductas constitutivas: Acceso carnal violento (violencia/asalto sexual); acto sexual violento; acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; acoso sexual; injuria por vías de hecho; inducción a la prostitución y constreñimiento a la prostitución.

Trato digno: Implica el cumplimiento de varios aspectos:

- Respeto: reconocer y valorar a las personas sin que se desconozcan sus características y diferencias.
- Amabilidad: cortesía y sinceridad.
- Empatía: percibir lo que la persona usuaria siente y ponerse en su lugar.
- Inclusión: prestar un servicio de calidad para todas las personas, sin discriminaciones, y en igualdad de condiciones.



JP



- Oportunidad: prestar el servicio en el momento adecuado y en los tiempos establecidos por la Ley.
- Efectividad: alternativas de solución que permitan que las personas que acceden a los servicios tomen decisiones informadas.
- Disposición: brindar apoyo y ayuda de manera prioritaria cuando sea necesario y estar siempre atento a cualquier solicitud que se demande.
- Reconocimiento: validar y respetar las capacidades propias de cada persona, lo que permite generar un ambiente agradable de interacción.

CAPITULO II

Creación y regulación del Comité de Prevención y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en género.

Para hacer viable el protocolo que se establece en el presente acuerdo, es necesario la Creación del Comité de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género. Propiciando que la Corporación Universitaria Remington en todas sus sedes sea una organización que promueve una institución libre de violencias sexuales y violencias basadas en género, a partir de la prevención, atención y seguimiento de casos que afecten a la comunidad universitaria. Y a través de la implementación de la *Política de Inclusión y diversidad*³.

ARTÍCULO 6. OBJETIVO DEL COMITÉ DE GENERO -CUR-. Promover una vida libre de violencias sexuales y violencias basadas en género o cualquier discriminación a la sexualidad diversa en la Corporación Universitaria. Implementando acciones de prevención, atención y seguimiento a casos que afecten a miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 7. FINALIDAD. El Comité de Genero -CUR- promueve la identificación de las desigualdades debido a género y el desarrollo de acciones dirigidas al cierre de brechas y promoviendo la equidad de género. Su finalidad es realizar acciones, observar y contribuir a que la implementación de la *Política de Inclusión y diversidad* se concrete en las diferentes instancias de la Institución. Trabaja de manera coordinada con la Dirección de Bienestar y la Dirección de Comunicaciones.

Es un Comité de carácter institucional y su naturaleza es preventiva, se promoverán acciones para garantizar la protección de las personas más vulnerables, deberá recepcionar y analizar las quejas interpuestas ante este órgano o que sean remitidas por otra instancia a éste, tiene la función de verificar si la conducta relacionada en la queja se configura en alguna forma de violencia sexual y violencia basada en

³ Sala General (2020) Acuerdo No 10. Política de Inclusión y Diversidad. <https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/normatividad-y-formatos/politicas/POLITICA-INCLUSION-Y-DIVERSIDAD.pdf>



R



género y se encargará de activar la ruta de atención establecida. Se garantizará el cumplimiento de sus funciones de manera objetiva, interdisciplinaria y confidencial. Cuidando la dignidad humana de las personas involucradas, para prevenir la revictimización. En caso que la conducta dé lugar a una posible sanción disciplinaria, el caso será remitido a la autoridad competente sin perjuicio de las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar, de conformidad con la constitución y la ley.

ARTÍCULO 8. COMPETENCIA. En caso de configurarse una falta disciplinaria regulada en Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Docente, Reglamento Estudiantil de Posgrado o en el Reglamento Estudiantil de Pregrado de la Corporación Universitaria Remington, el Comité remitirá la queja teniendo en cuenta el estamento institucional al que pertenezca el implicado por activa de la conducta. En caso de que la conducta se tipifique como delito, de manera inmediata y urgente se activara la ruta de atención externa, ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 9. DISPOSICIONES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO:

- a. Será el encargado de la implementación de acciones de prevención, atención y seguimiento en relación con las violencias sexuales y violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad de la académica.
- b. Recibir en primera instancia las quejas sobre casos de violencia sexual y violencias basadas en género; así como los casos de discriminación a la sexualidad diversa.
- c. Activar la ruta de atención internas y externas, según sea el caso.
- d. Sistematizar los casos recepcionados y determinar un dispositivo de seguimiento y verificación de las medidas de protección y atención dirigidas a las víctimas de violencias sexuales y violencias basadas en género o de discriminación a la sexualidad diversa.
- e. Revisar y ajustar el presente protocolo de acuerdo con el marco normativo, políticas públicas, entre otras.
- f. Será de su competencia la revisión de las normas que se implementen en materia de violencias sexuales y violencias basadas en género y derechos humanos. Para proponer eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas se cumplan en las políticas institucionales.
- g. Entregar informes semestrales al Consejo Directivo, que permitan comprender las situaciones atendidas. El informe deberá explicar las acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención a las violencias basadas en género, las violencias sexuales y la discriminación a la sexualidad diversa al interior de la Corporación Universitaria.
- h. Diseñar junto a la Dirección de Bienestar Universitario un sistema que permita sistematizar la información; y de la cual se puedan obtener estadísticas. Esta información deberá estar desagregada por sexo, periodicidad e intervención realizada.





- i. Determinar el mecanismo de delegación de integrantes para la atención de casos específicos.
- j. Elegir los integrantes de la Secretaría Técnica.
- k. Dictar su propio Reglamento Interno en el cual deberá quedar taxativo el régimen de incompatibilidades e inhabilidades.
- l. Reglamentar la elección de los integrantes del Comité para el periodo siguiente.
- m. Las demás funciones que hagan falta para cumplir su objeto.

ARTÍCULO 10. SECRETARIA TECNICA: sus responsabilidades serán:

- a. Elaborar las actas de las reuniones ordinarias o extraordinarias que se realicen.
- b. Llevar un registro completo y actualizado de todas las actividades del Comité y un consecutivo con las comunicaciones enviadas o recibidas que iniciará cada año.
- c. Comunicar al Comité en pleno los acuerdos relevantes tomados en las reuniones, así como elevar a ésta las consultas o recomendaciones que se consideren pertinentes.
- d. Elaborar, junto con la Coordinación, el informe anual de labores y remitirlo a la Rectoría.

ARTÍCULO 11. CONFORMACIÓN E INTEGRANTES: El Comité estará conformado atendiendo a la representatividad de género conformado de forma paritaria con el 50% de sus integrantes.

1. Sera convocado y presidido por el representante de Bienestar Institucional (profesional en psicología designado por el o la director(a) de Bienestar Institucional), y está bajo la supervisión de la Rectoría, quien podrá delegar las funciones a su cargo.
2. Un (a) estudiante del Observatorio de Género de la Universidad, designado por la Rectoría.
3. Un (a) docente con la debida descarga en su plan de trabajo, que pertenezca al Observatorio de Genero, designado por la Rectoría.
4. Un (a) experto (a) en atención de violencias sexuales y de genero elegido por la Rectoría de la Institución que sea docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas que actué para garantizar los derechos de la víctima.
5. Un (a) asesor (a) jurídico (a) experto en violencias sexuales y violencias basadas en género, designado por la Rectoría.
6. Un representante de Talento humano cuando fuere necesario, designado por dicha dependencia.
7. Asesor externo (a), en caso de ser necesario según particularidades del caso materia de decisión, designado por la Rectoría.



PARÁGRAFO 1. Las personas designadas deben cumplir requisitos de cualificación con experiencia en prevención y atención de violencias sexuales y violencias basadas en género y/o casos de discriminación a razón del género. Los integrantes del comité deberán contar con habilidades comunicativas, discreción, empatía y formación en derechos humanos.

PARÁGRAFO 2. La designación del comité por primera vez la realizará la Rectoría de la Corporación Universitaria. Los integrantes tendrán periodos de dos años. Los y las integrantes que hagan parte del comité, recibirán capacitación por parte de la Institución en temas de prevención, detección y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en el género, discriminación a razón del género y derechos humanos. De acuerdo con una ruta de formación en género establecida desde Bienestar Universitario.

PARÁGRAFO 3. La conformación del comité tendrá una vigencia de dos años. Vencidos los dos años, la Rectoría deberá abrir convocatoria para elegir a sus nuevos integrantes. La selección se hará por medio de una entrevista y de la revisión de los antecedentes disciplinarios y personales de los y las interesadas. En caso de que algún integrante no pueda continuar vinculado al comité en el periodo ordinario, la Rectoría nombrará su reemplazo.

PARÁGRAFO 4. El comité podrá invitar a personas expertas en temas específicos, cuando el tema a tratar sobrepase sus conocimientos o experiencias. Así mismo, podrá convocar como invitados e invitadas a decanos, decanas, representantes de los y las docentes, representantes de los y las estudiantes de diferentes facultades, entre otros, según las particularidades del caso que se esté atendiendo.

PARÁGRAFO 5. La atención de casos específicos no será realizada por el comité en pleno, sino que será llevada a cabo por dos integrantes del comité: el profesional en psicología y el profesional en derecho, o según sea el caso, una persona experta en la materia a intervenir.

ARTÍCULO 10. PROTOCOLO DE LA ATENCIÓN: para el abordaje de los casos es importante seguir un procedimiento.

ETAPA 1: Conocimiento del caso: es el momento en el cual se conoce la queja formal ejercida por la persona directamente afectada o un tercero. La queja puede presentarse en cualquier momento, cualquier persona podrá interponerla ya sea empleado(a), estudiante, docente, proveedor, contratista, egresado(a), visitante o terceras personas en forma individual o colectiva, puede presentar una queja sobre violencia sexual o violencia basada en género, o discriminación a razón de la sexualidad diversa.





1.1 Interposición de la queja: La ruta para recepción de quejas puede realizarse ante el servicio psicológico de Bienestar institucional, o ante la persona designada por el Consultorio Jurídico. También podrá hacerse a través del correo electrónico que se defina para estos efectos. También podrá recibir la queja cualquier integrante del Comité los docentes consejeros, directores de programas o decanos a los que acudan las personas interesadas, en este caso deben realizar de manera inmediata la remisión al Comité de Género -CUR- y la activación de la ruta del Protocolo. Es indispensable señalar que para activar la ruta se deberá contar con la voluntariedad, manifestación afirmativa, libre, e inequívoca de la víctima.

1.2 Atención: con la priorización necesaria el Comité de Género -CUR- citará a la víctima para la realización de una entrevista. A partir de la entrevista se deberá abrir un expediente, para dejar constancia de todas las actuaciones. Se respetarán los principios de confidencialidad y con escucha atenta y objetiva a la parte, esta entrevista debe ser realizada por los profesionales en psicología y derecho en una dupla (o un experto o experta según sea el caso). La entrevista se hará bajo una mirada preventiva de la revictimización, en este caso será lo más exhaustiva posible; para que en etapas posteriores la víctima no tenga que narrar de nuevo los hechos. Se debe firmar un consentimiento informado de parte de la víctima; y se podrán grabar las entrevistas en audio.

1.3 Asesoría frente a rutas de atención: es obligatorio posterior a la entrevista que la dupla de profesionales realice una asesoría en la cual expliquen claramente las rutas de atención.

1.4 Remisión: se hará la correspondiente remisión a:

- **Asesoría jurídica,** el (a) profesional en derecho del Comité de Género deberá activar la ruta interna si así se requiere de acuerdo con el caso concreto se deberá activar también la ruta externa correspondiente, dependiendo de los aspectos formales de índole legal en torno a acciones de denuncia, los derechos de la víctima y demás acciones jurídicas procedentes.
- **Orientación psicosocial,** el (a) profesional en psicología de la Dirección de Bienestar Institucional realizará su atención con enfoque de género, orientada al fortalecimiento en derechos y, en caso de ser necesario, primeros auxilios psicológicos. Así mismo se hará atención acerca de recomendaciones preventivas para que la persona se ubique en una situación que permita minimizar el riesgo.

1.5 Atención de emergencia, para los casos de acceso carnal violento o de agresión física o psicológica que afecten gravemente la salud de las personas, cualquier persona que haya conocido en primera instancia del caso deberá atender la emergencia; reportarla a la Dirección de Bienestar Institucional y al Comité de Género. La atención de emergencia consiste en:





- Atención primaria: estabilización médica y psicológica.
- Derivación del caso a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Alerta a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa a la persona afectada.
- Solicitar consentimiento para informar a los acudientes o padres de familia; cuando se trate de menores, entre los 16 y los 18 años.
- Seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias. Ofrecimiento del servicio de los expertos que conforman el Comité.
- Si el presunto agresor es un empleado, docente o estudiante de la institución deberá activarse el proceso sancionatorio disciplinario en su contra.

ETAPA 2: Abordaje y análisis del caso:

2.1 Solicitud de acompañamiento especializado: posterior a la atención inicial el Comité de Género, tendrá un plazo máximo de ocho (8) días hábiles para que de acuerdo con el abordaje del caso concreto identifique las instancias competentes en el mismo y la realización de las solicitudes acerca de las medidas de atención, acompañamiento psicosocial especializado, medidas o acciones psicopedagógicas alternativas a que tengan lugar según el caso. Esta solicitud deberá realizarse por escrito.

2.2 Recolección de elementos probatorios: el Comité de Género, tendrá un plazo máximo de ocho (8) días hábiles posterior a la entrevista inicial recolectar todo tipo de elementos materiales de prueba para el estudio del caso.

3.3 Análisis del caso y remisión a instancias competentes: el Comité de Género, tendrá un plazo máximo de ocho (8) días hábiles posterior a la recolección de elementos probatorios. Emitir escrito identificando si efectivamente si se presentó alguna forma de violencia o de discriminación, se graduará su gravedad y se ubicará la falta en el reglamento interno (ya sea docente, reglamento interno o reglamento estudiantil). Este escrito llevará por título informe final, y deberá contener las remisiones a competentes y recomendaciones que hayan dado los expertos y expertas del Comité. Según el caso el comité podrá calificar así:

Caso 1: conducta que se configura como delito. Si se considera que la conducta se constituye en un presunto delito se activaran las rutas externas (se podrá recomendar la aplicación de medidas restaurativas).

Caso 2: conducta que se configura como una falta disciplinaria: Sin detrimento del anterior, si la conducta se constituye en una presunta falta disciplinaria presente



organización según sea el caso (se podrá recomendar la aplicación de medidas restaurativas).

Cada caso debe contener un escrito con recomendaciones, dirigido a la autoridad competente, los contenidos de este escrito deberán ser:

- I. Antecedentes: fecha de conocimiento, realización de notificaciones, realización de entrevista, recepción del testimonio, medidas implementadas y pruebas que reposan en el expediente.
- II. Análisis jurídico exhaustivo.
- III. Análisis del caso frente a los presupuestos de las violencias basadas en género.
- IV. Concepto técnico sobre medidas preventivas, de atención y restaurativas, así como el análisis de las violencias desde la normativa institucional en concordancia con las normas y acuerdos internacionales que rigen el presente acuerdo.

Caso 3: conducta que altera la convivencia en la organización: En los casos en que se compruebe la existencia de una conducta que altere la convivencia en la comunidad Universitaria y que no constituya ni falta disciplinaria ni un delito penal se recomendará la aplicación de medidas restaurativas, preventivas, pedagógicas. Sin embargo, se hará un llamado de atención que permita que las personas implicadas participen de estas medidas.

Caso 4: conducta que no constituye violencia alguna: en los casos en que se determine que no existe violencia de ningún tipo se archivará el proceso.

ARTICULO 11. NECESIDAD DE ARTICULACION CON EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA): si las parte implicadas son empleados docentes o administrativos, deberá haberse realizado la remisión correspondiente al COCOLA, en este sentido es necesario que el Comité de Genero realice un seguimiento periódico del caso durante los seis (6) meses posteriores al reporte del caso, verificando que todas las instancias a las que se hubiere hecho remisión hayan efectuado una atención diligente. El Comité de Genero podrá evaluar los resultados parciales y finales, según el enfoque de género. Es función del Comité de Genero informar a la victima sobre los avances de las actuaciones.

ARTICULO 12. CIERRE DEL CASO. De acuerdo con el presente protocolo si se cumplen a cabalidad las medidas institucionales se podrá formalizar el cierre del caso. El Comité de Genero emitirá un acta en la cual se dejará constancia del debido proceso y se notificará del cierre formal del caso al presunto victimario y a la víctima.



ARTICULO 13. CRITERIOS DE ANALISIS DE LOS CASOS. Para el análisis del caso se deberán observar las normas nacionales y los tratados internacionales en materia de violencias sexuales y de género. Para la graduación de la gravedad, se deben tener en cuenta los criterios de antijuricidad, la lesividad, el contexto (entorno de coacción) y la reiteración de la conducta (sistematicidad); las consecuencias sufridas por la víctima a raíz del suceso (académicas, laborales, emocionales, económicas). Así mismo la presencia de uso de la fuerza física, poder económico, laboral, o superioridad jerárquica del sujeto. Es importante tener en cuenta las condiciones de vulnerabilidad de la víctima y el entorno de la ocurrencia como un ambiente degradante, ofensivo o intimidatorio para la víctima. Así mismo deberán resaltarse las obligaciones de seguridad y protección que ostentan algunos cargos al interior de la organización.

ARTICULO 14. CUSTODIA DEL EXPEDIENTE. En los archivos de la Dirección de Bienestar Institucional reposará el expediente, y será esta dirección la que tenga en su custodia los documentos que componen el expediente (archivo digital).

ARTÍCULO 15. ESTÁNDARES EN INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO. Los hechos constitutivos de violencia sexual se podrán acreditar a partir del decreto y practica de pruebas, que sean útiles para el análisis del caso de parte del Comité de Genero y cada medio probatorio deberá valorarse de acuerdo a los siguientes criterios:

- No es impedimento para investigar que la víctima haya callado el hecho por un tiempo, se tomará como un posible indicio de miedo y coacción este silencio.
- El Comité o cualquier instancia deberá abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.
- La recolección y valoración de elementos probatorios en caso de violencias sexuales se sujetarán a los estándares de la jurisprudencia constitucional y del derecho nacional y los tratados internacionales sobre violencias basadas en género.
- Las pruebas podrán ordenarse de oficio de parte del Comité, sin desconocer los derechos de las víctimas y teniendo en cuenta los riesgos de la revictimización y menoscabo de la intimidad personal
- No se considera relevante ninguna prueba que aluda al pasado sexual de la víctima, su forma de vestir, sus preferencias u orientación sexual, y su comportamiento posterior a los hechos objeto de investigación.
- En cuanto al consentimiento sexual libre y voluntario es muy importante valorar el contexto, las relaciones jerárquicas y de poder en cada caso; así como las condiciones de vulnerabilidad de la víctima, las construcciones



JP



sociales sobre el género y cualquier otro elemento que el Comité considere que puede incidir en el consentimiento sexual libre y voluntario.

- Se podrá dar aplicación al principio de la carga dinámica de la prueba.
- No podrán desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues estas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia sexual.
- Valorar adecuadamente, y atender el testimonio de la víctima, ya que es común que sea el único testimonio presencial. El testimonio de la víctima deberá valorarse como un indicio suficiente de ocurrencia del hecho y deberá propiciar el inicio de una investigación.

CAPITULO III **Procedimientos**

ARTÍCULO 16. ASUNTOS DISCIPLINARIOS O PENALES. Las medidas disciplinarias, laborales o penales, deben revisarse en el análisis de cada caso, siempre basándose en los reglamentos institucionales que no sean contrarios al presente acuerdo. Respetando los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Nacional, a partir de una interpretación integradora de los principios y normas de especial tratamiento en materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres y todas las personas (Convención Belem do Para y Cedaw).

PARAGRAFO : son reglamentos institucionales el Acuerdo N°04 del consejo directivo de febrero 04 de 2020 *Por medio del cual se adopta el Reglamento Docente de la Corporación Universitaria Remington;* Acuerdo N°05 del consejo directivo de febrero 04 de 2020 *Por medio del cual se modifica el Reglamento Estudiantil de Posgrado de la Corporación Universitaria Remington;* Acuerdo N°026 del consejo directivo de Julio 07 de 2020 *Por medio del cual se modifica el Reglamento Estudiantil de Pregrado de la Corporación Universitaria Remington;* el Reglamento Interno de Trabajo y los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 17. AMBITO DE APLICACIÓN. Los sujetos a los cuales será aplicable el presente Protocolo serán los miembros de todos los estamentos de la Corporación Universitaria Remington. Para efectos del presente acuerdo, se identificarán los sujetos activos o actores de los presuntos actos de violencia sexual y violencia basada en género y los sujetos pasivos o víctima.

Sujetos activos. Pueden ser sujetos activos o autores los siguientes:

- a. Estudiantes (egresados)
- b. Docentes
- c. Miembros de cuerpos colegiados de la Institución
- d. Personal administrativo



CP



- e. Proveedores y contratistas
- f. Visitantes

Sujetos pasivos. Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso sexual dentro de la Corporación los siguientes:

- a. Estudiantes (egresados)
- b. Docentes
- c. Miembros de Cuerpos colegiados de la Institución
- d. Personal administrativo
- e. Proveedores y contratistas
- f. Visitantes

PARAGRAFO: Si el sujeto activo es un visitante externo a la organización deberá activarse la ruta externa con prontitud.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el caso de los proveedores y contratistas, el Comité de Género deberá articularse con la persona encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tendrá la obligación de remitir el caso al empleador directo o outsourcing y realizar seguimiento de este.

PARÁGRAFO SEGUNDO: los sujetos pueden pertenecer a todas las sedes de Corporación Universitaria Remington, las regiones son: Orinoquia, Andina centro, Antioquia, Andina Norte, Eje cafetero y Andina Sur.

ARTÍCULO 17. MEDIDAS DE PREVENCIÓN. La Dirección de Bienestar a través de la estrategia U Diversa y en colaboración con las demás instancias universitarias podrá propiciar espacios de reflexión y estrategias de comunicación buscando minimizar los riesgos:

- Se podrán ofrecer cursos en perspectiva de género para todos los miembros de la comunidad académica.
- Esta temática deberá estar presente en la ruta de formación.
- En los espacios de inducción de estudiantes nuevos, docentes y personal, se deberán tener en cuenta, referentes acerca de equidad de género y prevención de violencias de género en la institución, haciendo difusión de la ruta de atención interna.
- Propiciar espacios de sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas, a partir de talleres, cátedras, conferencias, foros, etc.
- Realizar una efectiva difusión de la ruta de atención interna y del presente protocolo
- Realizar sugerencias a las unidades administrativas y académicas en caso de que se identifiquen actuaciones que violenten los principios y derechos contenidos en el presente acuerdo.





- Mantener comunicación permanente con el comité de convivencia laboral (COCOLA) con el fin de establecer estrategias conjuntas en torno a la prevención de estas violencias.

ARTÍCULO 18. MEDIDAS DE ATENCIÓN: Son todas las acciones temporales y urgentes que hacen parte del proceso de restablecimiento de derechos de la víctima antes, durante y después de la investigación; e incluso posterior a la sanción. Las medidas de atención son:

- Brindar atención médica y psicológica con perspectiva de género con los recursos de Bienestar Institucional, o activar la ruta de atención con la ARL, o la EPS de la respectiva víctima según sea el caso.
- Brindar asesoría jurídica profesional con perspectiva de género a través del Consultorio Jurídico de la Corporación Universitaria Remington. El o la profesional del derecho que acompañará al estudiante debe estar formado (a) y sensibilizado (a) en género y violencias basadas en género.
- Activación inmediata del Comité de Género, para que si se evidencia la necesidad se hagan recomendaciones a la unidad académica de tomar medidas como: cambio de grupo o de puesto de trabajo si la víctima lo desea, asignación de segundo calificador, veeduría en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria del curso, suspensión temporal del presunto responsable y las demás que se construyan para la protección de los estudiantes.
- En caso de que el afectado sea un empleado, administrativo o docente, solicitar a la Dirección de Talento Humano que tome medidas como: reubicación del empleado en otra dependencia, además de las contenidas en la Ley 1010 de 2006 y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.
- En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito activar las rutas externas.

ARTÍCULO 19. MEDIDAS RESTAURATIVAS. Las medidas restaurativas buscan la salvaguardia de los derechos humanos, por lo tanto, no definen la responsabilidad ni sanción del presunto agresor. Podrán adelantarse las siguientes medidas:

- Mediación con el presunto agresor, para satisfacer el derecho a la justicia; en este espacio participara el sujeto activo, su respectivo superior jerárquico y delegados del Comité de Género. Se deberá suscribir un compromiso pedagógico que será firmado por todas las partes y que recogerá los compromisos de no repetición de acciones que ha perturbado la convivencia de miembros de la institución. En este proceso no deberá estar presente la presunta víctima.
- Recomendar al agresor o sujeto activo asistir a un curso en género o violencias basadas en género. La certificación del curso será verificada por



el comité de Género y solicitado para anexarse al trámite realizado. Este curso puede realizarse de manera virtual o presencial.

- Podrá sugerirse al sujeto activo y pasivo en un proceso psicoterapéutico o participación en espacios de sensibilización y concientización.
- Sugerir al presunto agresor el ofrecimiento de disculpas a la persona ofendida o un acto de rectificación pública o privada del sujeto activo, cuando se trate de conductas que atenten contra el buen nombre y la honra de otra persona.

ARTÍCULO 20. IMPORTANCIA DE LAS MEDIDAS DE NO REVICTIMIZACIÓN.

Con el objetivo de prevenir acciones que generen daño en las intervenciones realizadas por el Comité de Género, se deben evitar las siguientes situaciones:

- No considerar como suficiente el relato de la víctima para dar curso a la ruta de justicia y orientación requerida. Y supeditar la acción a la presentación de evidencias o pruebas.
- Supeditar la credibilidad de la denuncia a una evaluación de las condiciones psicológicas de las presuntas víctimas.
- Exponer a la víctima al contacto con el agresor, compartir un mismo espacio o exigir la confrontación o careos con el mismo.
- Demandar que la víctima narre en repetidas ocasiones los dolorosos hechos que tuvo que enfrentar.

Se debe entonces garantizar las **medidas de no revictimización**, como:

- Si es necesario, procurar la activación de medidas de protección inmediata en el momento de la denuncia.
- Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
- La recepción de los casos, la realizara un máximo de dos delegados del Comité de Género
- No se deben exigir evidencias en el momento de la recepción del caso.

ARTICULO 21. MEDIDAS PSICOPEDAGÓGICAS ALTERNATIVAS DE REPARACIÓN.

Estas medidas se configuran en recursos alternativos que pueden aportar a la cultura de un ambiente libre de violencias y de respeto al interior de la Institución; estas medidas promueven la importancia de la formación, concientización y sensibilización del sujeto activo o pasivo según el caso. No son medidas de naturaleza sancionatoria.

ARTICULO 22. MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Las medidas disciplinarias, de índole laboral e incluso la remisión a instancias penales, deben tomarse tras el análisis de cada caso de acuerdo con los reglamentos institucionales. Además, se deben respetar los principios establecidos en el Art. 29 de la Constitución Nacional, bajo una interpretación integradora de los principios y normas de especial tratamiento en

up





materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres (Convención Belem do Para y Cedaw).

Cuando se trate de hechos donde se haya probado la responsabilidad del implicado, sin perjuicio de otras medidas de carácter disciplinario o contractual y siempre que no se trate de conductas donde exista responsabilidad penal, se aplicaran entre otras las siguientes medidas:

- La persona implicada por activa debe asistir a un curso de género o violencias basadas en género. La certificación del curso será verificada por el Comité y solicitado para anexarse al trámite realizado. Este curso puede realizarse de manera presencial o virtual.
- La persona implicada por activa debe participar en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios creados para generar conciencia.
- La persona implicada por activa debe ofrecer disculpas a la persona ofendida o participar en un acto de rectificación donde se reconozca el error y se proteja el derecho a la honra de la otra persona ofendida.

ARTÍCULO 23. RUTAS EXTERNAS. La Corporación Universitaria Remington como corresponsable facilitará la derivación a instancias externas en casos de violencia sexual que se realicen al interior de las instalaciones de cualquiera de sus sedes o casos de los cuales tenga conocimiento cualquier integrante de la organización y que amerite dicha remisión.

La Derivación se hará a la institucionalidad competente de la atención de la violencia y seguimiento del proceso jurídico que se adelante al respecto:

Fiscalía: en el Centro de contacto de la fiscalía general de la Nación llamando a los números 018000919748 o línea celular 122 para todo el país.

En los Centros de Atención Penal Integral a Víctimas CAPIV en las ciudades en donde exista este modelo de atención.

Línea de orientación nacional:



9





Menores de edad: En caso de que sean menores de edad, comunicarse con la línea 1,2,3 modulo Social o acudir a la unidad de niñez para las denuncias a que hubiere lugar y a la policía de infancia y adolescencia.

Hospitales o IPS:

Atención a la emergencia y aseguran las muestras.
Realizan exámenes de laboratorio.
Garantizan anticoncepción de emergencia.
Aseguran tratamiento para ITS y VIH – SIDA.

PARÁGRAFO: Sera función del Comité de Genero, en articulación con Bienestar Institucional, mantener actualizada la información sobre la ruta externa y en coordinación con los delegados de cada sede se identificarán las rutas externas a nivel departamental y municipal en cada una de las sedes.

ARTÍCULO 24. DISPOSICIONES VARIAS.

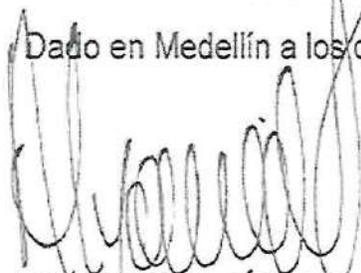
a. Derogatoria. Cualquier disposición contraria al presente reglamento se entiende derogada. Así mismo, cualquier vacío en materia laboral y disciplinaria debe interpretarse en consonancia con el presente acuerdo.

b. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga integralmente todos los reglamentos, manuales especiales o disposiciones anteriores que le sean contrarias y que se hubiesen podido adoptar por instancias académicas y/o administrativas dentro de la Corporación Universitaria Remington.

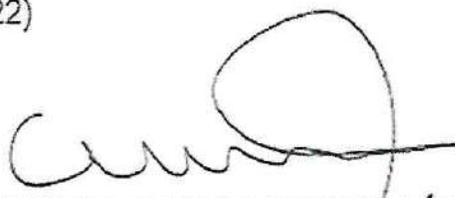
c. Divulgación: Le corresponde a la Corporación Universitaria Remington a través de la estrategia U diversa, la divulgación del presente Protocolo, promover estrategias de prevención, información y a los integrantes de la organización. Así como a la Dirección de Bienestar, desarrollar las estrategias comunicativas que propicien la prevención y que permitan que los integrantes de la Institución reconozcan la ruta de atención.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín a los dieciséis (16) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022)



ALEJANDRO VÁSQUEZ TIECK
Presidente
Consejo Directivo



GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario
Consejo Directivo





**ACUERDO N°01
CONSEJO DIRECTIVO
Febrero 04 de 2025**

Por medio del cual se modifica el artículo 11 del Acuerdo No. 01 del Consejo Directivo del 16 de marzo de 2022, mediante el cual se creó el Protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género dentro de la Corporación Universitaria Remington y se crea el Comité de Prevención y Atención en Casos de Violencia Sexual y de Género

El CONSEJO DIRECTIVO de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las que le confiere el artículo 34 del Estatuto General de la institución, y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que teniendo como base el principio de autonomía consagrado en el art. 69 de la Constitución Política de Colombia, por el cual las Instituciones de Educación Superior, IES cuentan con libertad de operación. Las instituciones universitarias tienen derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus estudiantes y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.

SEGUNDO. Que mediante Acuerdo No. 01 del 16 de marzo de 2022, el Consejo Directivo de la Corporación Universitaria Remington, creó el Protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género dentro de la Corporación Universitaria Remington y se crea el Comité de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género

TERCERO. Que, dadas las dinámicas institucionales, se hace necesario modificar el artículo 11 del Acuerdo No. 01 de 16 de marzo de 2022, en lo relacionado con los integrantes y conformación del Comité de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género.

Que, de conformidad con lo expuesto, el Consejo Directivo:

ACUERDA:

Handwritten signature





ARTÍCULO PRIMERO. Modificar el artículo 11 del acuerdo No. 01 del Consejo Directivo de 2022, el cual quedará de la siguiente forma:

ARTÍCULO 11. CONFORMACIÓN E INTEGRANTES. El comité estará conformado, por cinco (5) integrantes. Se deberá garantizar como mínimo la participación de tres (3) mujeres en la conformación del comité.

1. El Director (a) de Bienestar Institucional, quien presidirá el Comité.
2. Un (a) profesional en psicología, perteneciente a la Dirección de Bienestar Institucional.
3. Un (a) profesional vinculado a la institución, con amplios conocimientos en temas de violencias sexuales y de género.
4. Un (a) profesional en el área de la salud, experto (a) en temas de violencias sexuales y de género, vinculado a la facultad de ciencias de la Salud de la Institución.
5. Un (a) profesional en derecho, experto en temas de violencias sexuales y de género, vinculado a la Secretaría general.

PARÁGRAFO 1. Las personas designadas deben cumplir requisitos de cualificación con experiencia en prevención y atención de violencias sexuales y violencias basadas en género y/o casos de discriminación a razón del género. Los integrantes del comité deberán contar con habilidades comunicativas, discreción, empatía y formación en derechos humanos.

PARÁGRAFO 2. La designación del comité por primera vez la realizará la Rectoría de la Corporación Universitaria. Los integrantes tendrán periodos de dos años. Los y las integrantes que hagan parte del comité, recibirán capacitación por parte de la Institución en temas de prevención, detección y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en el género, discriminación a razón del género y derechos humanos. De acuerdo con una ruta de formación en género establecida desde Bienestar Universitario.

PARÁGRAFO 3. La conformación del comité tendrá una vigencia de dos años. Vencidos los dos años, la Rectoría deberá abrir convocatoria para elegir a sus nuevos integrantes. La selección se hará por medio de una entrevista y de la revisión de los antecedentes disciplinarios y personales de los y las interesadas. En caso de que algún integrante no pueda continuar vinculado al comité en el periodo ordinario, la Rectoría nombrará su reemplazo.

PARÁGRAFO 4. El comité podrá invitar a personas expertas en temas específicos, cuando el tema a tratar sobrepase sus conocimientos o experiencias. Así mismo, podrá convocar como invitados e invitadas a decanos, decanas, representantes de los y las docentes, representantes de los y las estudiantes de diferentes facultades, entre otros, según las particularidades del caso que se esté atendiendo.

PARÁGRAFO 5. La atención de casos específicos no será realizada por el comité en pleno, sino que será llevada a cabo por dos integrantes del comité: el

R

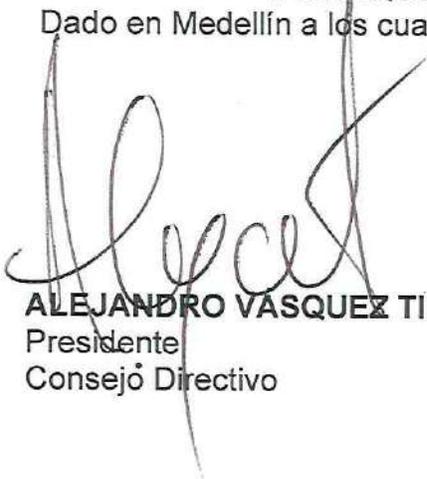


profesional en psicología y el profesional en derecho, o según sea el caso, una persona experta en la materia a intervenir.

ARTÍCULO SEGUNDO. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y modifica el artículo 11 del Acuerdo N°01 de marzo 16 de 2022.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín a los cuatro (04) días del mes de febrero de dos mil veinticinco (2025)



ALEJANDRO VASQUEZ TIECK
Presidente
Consejo Directivo



GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario
Consejo Directivo