

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 1626
24 de enero de 2023

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE VIOLENCIA O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO.**

El Rector General de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, en uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias, y en especial las establecidas en los literales m) y q) del artículo 40 de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política reconoce a las Instituciones de Educación Superior la autonomía universitaria en virtud de la cual, estas gozan de autodeterminación administrativa que les permite expedir las normas internas mediante las cuales regularán todo lo concerniente a su estructura y funcionamiento.

Que la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, cuenta con unos Estatutos aprobados por el Consejo Fundadores, a través del Acuerdo 293 de 9 de agosto de 2019, modificados parcialmente por el Acuerdo 300 del 31 de enero de 2020, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución N° 003451 del 10 de marzo de 2020, que definen su misión y objetivos institucionales, su estructura general, las funciones sustantivas que tendrá a su cargo y los principios filosóficos que orientan sus actividades de docencia, investigación y proyección social.

Que a través del Acuerdo 297 del 13 de diciembre de 2019, modificado y compilado en el Acuerdo 347 del 22 de octubre de 2021, adoptó su Reglamento Orgánico, con el propósito de fortalecer la institucionalidad, el buen gobierno, y lograr el empoderamiento de las Sedes y sus unidades académicas, así como la consolidación de sus capacidades para cumplir con el compromiso de brindar educación de calidad al alcance de todos.

Que el literal d) del artículo 12 de los Estatutos establece que, para el cumplimiento de sus objetivos, la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO desarrolla la función básica de bienestar universitario mediante la cual procura la atención de los miembros de la comunidad educativa y estimula la creación de un ambiente educativo, basado en valores, fraternal y armónico que propicie el desarrollo de todas las personas que integran dicha comunidad.

Que según los literales m) y q) del citado artículo, son también funciones del Rector General *“Expedir resoluciones mediante las cuales desarrolle y logre la aplicación al interior de la institución de las políticas, lineamientos y directrices que emanen del Consejo de Fundadores y demás Consejos*

del gobierno general”, y “Ejercer las demás funciones que le corresponden conforme a las leyes, las normas internas de la institución, las que le sean asignadas por el Consejo de Fundadores y, aquellas que no correspondan a otra autoridad y que sean necesarias para la buena marcha del Sistema Universitario”, respectivamente.

Que mediante la expedición de la Ley 248 de 1995, Colombia ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belem do Pará, en la cual se afirmó que la violencia contra la mujer *“constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros”*.

Que mediante la expedición de la Ley 1257 de 2008, se adoptaron las normas que permiten *“garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”*.

Que el carisma de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO y en general de la Organización Minuto de Dios, se inspira en *el humanismo cristiano*, el cual reconoce el valor de la persona humana en su integralidad, comprometiéndose con su desarrollo personal y colectivo.

De acuerdo con el modelo educativo institucional, UNIMINUTO promueve el desarrollo de todas las dimensiones de la persona, reconociendo las potencialidades de cada uno, teniendo en cuenta ideas, creencias, valores, actos, palabras y contextos del estudiante o comunidad, para contribuir a la construcción de su bienestar personal y comunitario.

Que mediante la Resolución 1521 del 28 de agosto de 2019, se aprobó el Protocolo de Atención para casos de maltrato físico, psicológico y/o económico, acoso y violencia sexual de UNIMINUTO, cuyo propósito era orientar de manera integral a los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO, sobre cómo prevenir y cómo actuar, en el momento de presentarse situaciones descritas en el protocolo, buscando garantizar la integridad, cuidado y bienestar de todos ellos.

Que a través de la Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional estableció 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, razón por la que es necesario actualizar el Protocolo de la

Institución, con el propósito de continuar garantizando los derechos de la comunidad educativa, y atender lo dispuesto en la citada norma.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la expedición del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO”, contenido en el anexo que hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Dirección de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Vicerrectoría General Académica de UNIMINUTO, será la encargada de socializar el presente Protocolo a todas las unidades competentes de las Sedes de UNIMINUTO, así como de efectuar seguimiento a los avances y logros que demuestren la efectividad en su implementación.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución deroga expresamente la normativa expedida internamente que le sea contraria, en especial la Resolución Rectoral 1521 del 2019 y rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese y Cúmplase.

Dada en Bogotá D.C. el veinticuatro (24) de enero de 2023.

El Rector General,



P. HAROLD CASTILLA DEVOZ, CJM.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA O
CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO
RESOLUCIÓN RECTORAL N° 1626
24 de enero de 2023**

CONTENIDO

1. Introducción.....	6
2. Objetivo General.....	7
3. Objetivos Específicos.....	7
4. Alcance.....	7
5. Definiciones relacionadas en el Protocolo.....	8
6. Acciones preventivas a desarrollar en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, para evitar casos de violencia o discriminación.....	10
6.1. Divulgación del Protocolo a la comunidad educativa.....	10
6.2. Cultura de la Prevención.....	10
6.3. Capacitación a los miembros de la Comunidad.....	11
7. Acciones que permitan fortalecer la detección de violencias y cualquier tipo de discriminación en UNIMINUTO.....	11
7.1. Atención permanente:.....	11
7.2. Construcción de estrategias de comunicación:.....	11
8. Orientaciones en torno al ejercicio de los derechos y deberes de las personas involucradas de cualquier tipo de violencia y acto de discriminación reportado en UNIMINUTO.....	11
8.1. De los derechos de la persona afectada.....	11
8.2. De los derechos de los presuntos agresores.....	12
8.3. De los deberes de los miembros de la Comunidad Educativa.....	12
8.4. De los deberes de UNIMINUTO.....	13
9. Procedimiento y ruta de Actuación establecida para la atención de casos de violencia o cualquier tipo de discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.....	14
9.1. Generalidades.....	14
9.1.1. ¿Quién puede poner en conocimiento la situación?	14
9.1.2. Información necesaria para activar el Protocolo.....	15
9.1.3. Ruta de atención de Violencias y Cualquier tipo de Discriminación.....	15



10. Actividades de Seguimiento Institucional	20
10.1. Indicadores	20
11. Referencias	21

1. Introducción.

En el Plan de desarrollo Institucional 2021-2025, se encuentran contemplados los principios que guían el actuar de quienes hacen parte de UNIMINUTO, los cuales han sido inspirados por el Evangelio, por las enseñanzas de la Iglesia Católica, el carisma del Minuto de Dios y la espiritualidad Eudista.

Se contemplan allí entre otros principios, el Humanismo cristiano y la integralidad del ser humano, como hijo de Dios, digno de respeto, y por lo tanto llamado a su completo desarrollo, como individuo y como miembro de una comunidad que se enlaza con el deber de un comportamiento ético. Dichos principios se fundan en valores que guían la actuación humana, reconociendo a todos los miembros de la comunidad su dignidad, derechos, la autonomía para ejercer libremente el consenso y el disenso, en una Institución donde se ofrece apoyo mutuo y testimonio fraternal.

Aunado a lo anterior, el Proyecto Educativo Institucional, UNIMINUTO concibe a la comunidad educativa¹ como un colectivo de profesores, estudiantes, egresados y servidores administrativos iguales en su dignidad humana y diversos en sus experiencias y sus funciones, que, en el ámbito educativo, procuran objetivos comunes de orden humano, social, científico, económico, territorial y cultural, alineados con la misión institucional. (Pág. 31. PEI 2021).

En el mismo sentido, la proyección social de UNIMINUTO tiene una clara vocación por la justicia social, la dignidad humana y, por ende, el desarrollo integral sostenible. Esta postura se inserta en el desarrollo de diferentes líneas de interacción social, que responden a las exigencias del mundo de hoy, concretadas en una propuesta de desarrollo integral de las comunidades que ha sido modelo de gestión para Colombia y el mundo, apalancada en el diseño e implementación de alianzas para la superación de la pobreza.

En el marco de lo anterior, UNIMINUTO conforme a lo señalado en la Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022, considera necesario actualizar el Protocolo de la Institución, con el propósito de persistir en el cuidado y garantía de los derechos de la comunidad educativa.

¹ Se comparte la definición del papa Juan Pablo II en la Ex Corde Ecclesiae sobre la universidad, que menciona que la comunidad académica, “de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales. Ella goza de aquella autonomía institucional que es necesaria para cumplir sus funciones eficazmente y garantiza a sus miembros la libertad académica, salvaguardando los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común” (Juan Pablo II, 1990, p. 18).

2. Objetivo General.

Promover al interior de la comunidad educativa de UNIMINUTO, espacios libres de cualquier tipo de violencia o discriminación, que afecte el desarrollo integral de la persona.

3. Objetivos Específicos.

- Diseñar estrategias de prevención en la comunidad educativa, con el fin de advertir posibles casos de violencia o discriminación en UNIMINUTO.
- Acompañar los casos reportados y orientar a las unidades de UNIMINUTO que puedan apoyar y/o redireccionar a las entidades nacionales, según sea el caso.
- Socializar con los miembros de la Comunidad educativa, la ruta de atención a víctimas de violencia, para que en caso se requerirse, cuenten con una atención oportuna y libre de revictimización.

4. Alcance.

El presente Protocolo está dirigido a la comunidad educativa de UNIMINUTO integrada por los profesores, estudiantes, egresados², y servidores administrativos de todas las Sedes del Sistema. Los espacios que cobijarán las normas dispuestas en el presente Protocolo son:

- Espacios físicos del campus universitario, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones de UNIMINUTO ubicadas en sus Sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar universitario.
- Espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.
- Espacios fuera de las aulas donde se desarrollen actividades académicas, deportivas, institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado o tesis, entre otros, vinculados en el ámbito educativo o laboral, que tengan relación con el quehacer institucional.

² Entiéndase incluidos dentro del alcance del presente Protocolo los “egresados no graduados”, en línea con lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento Estudiantil de la Institución.

Parágrafo Primero. En los casos de violencia o discriminación reportados a la institución, presentados fuera de los espacios anteriormente descritos, en los que se vea involucrado un miembro de la comunidad educativa, se activará el Protocolo.

Parágrafo Segundo. En los casos de violencia o discriminación reportados a la institución, por personas vinculadas con motivo de contratos celebrados con proveedores de bienes o servicios o terceros ajenos a la institución, ocurridos dentro de las instalaciones de UNIMINUTO y que involucre un miembro activo de la comunidad educativa, se activará el Protocolo. Si el reporte realizado por las personas antes mencionadas no involucra miembro de la Comunidad educativa, ni ocurre al interior de la Institución, se direccionará el caso a las autoridades componentes.

5. Definiciones relacionadas en el Protocolo.

Con el propósito de asegurar la atención pertinente e integral de las posibles personas víctimas de las situaciones que se describen en la presente Resolución, se precisa para efectos de este Protocolo, las definiciones que se conciben como situaciones de violencia o discriminación:

- **Acoso escolar o bullying.** 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 un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, 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. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (Artículo 2 de la Ley 1620 de 2013).
- **Acoso laboral.** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006).
- **Ciber acoso o cyberbullying.** Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico (Artículo 2 de la Ley 1620 de 2013).

- **Persona víctima.** Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.
- **Persona presunta agresora o persona investigada.** Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.
- **Queja.** Es la expresión a través de la cual se pone en conocimiento ante las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de UNIMINUTO, un hecho o situación que pueda ser considerada como un posible acto de violencia, de conformidad con lo establecido en el presente Protocolo.
- **Violencia Psicológica.** Acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización o inferioridad sobre sí misma, que le generan baja de autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo (Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008; Sentencia T-338, 2018).
- **Violencia de Género.** La violencia de género se define como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. (Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, 2021).
- **Violencia Física.** Cualquier acto que esté orientado a poner en riesgo o a disminuir la integridad corporal de una persona (Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008).
- **Violencia Económica y Patrimonial.** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios en contra de la posible persona víctima por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas (Artículo 2 de la Ley 1257 de la 2008).

- **Discriminación.** Se refiere a cualquier posibilidad de relacionamiento o trato desfavorable o lesivo hacia una persona, por asuntos relacionados con orientación sexual, identidad de género, su sexo, etnia, lugar de procedencia y su condición socioeconómica. Se puede presentar de carácter positivo o negativo, en el primer caso diferenciando los derechos de un grupo particular, incurriendo en segregación y en segundo caso negando los derechos al mismo segmento poblacional (Ley 1752 de 2015).

6. Acciones preventivas a desarrollar en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, para evitar casos de violencia o discriminación.

Las acciones preventivas establecidas al interior de la Institución buscan evitar o minimizar las posibles situaciones que originan la activación del Protocolo, y adoptar acciones transversales que promuevan la participación de toda la comunidad educativa, en la reflexión hacia la eliminación y sanción de todas las formas de violencia y prácticas de discriminación.

6.1. Divulgación del Protocolo a la comunidad educativa.

Los encargados de la socialización del presente Protocolo serán las unidades de Comunicaciones, Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano del Sistema y de las Sedes de UNIMINUTO, quienes lo darán a conocer a toda la comunidad educativa conformada por los profesores, estudiantes, egresados, y servidores administrativos de todas las Sedes del Sistema.

Igualmente, darán a conocer el presente Protocolo a todas las personas vinculadas por otro tipo de contratos (proveedores de servicios o sus empleados) o terceros ajenos a la institución cuando el hecho victimizante suceda dentro de las Instalaciones de UNIMINUTO.

6.2. Cultura de la Prevención.

Las unidades de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Sedes de UNIMINUTO, diseñarán e implementarán acciones encaminadas a fortalecer una cultura del reconocimiento del otro como persona, su valor y el respeto que se le debe tener, en el marco de su filosofía y los principios institucionales, que prevenga todo tipo de violencia o acto de discriminación, en toda la comunidad educativa de UNIMINUTO.

Dentro de las acciones se encuentran: talleres, seminarios, cátedras, campañas publicitarias, conversatorios, eventos artísticos o culturales, o cualquier otra que favorezca la prevención, teniendo en cuenta el contexto de cada región donde se encuentra ubicada la Sede.

6.3. Capacitación a los miembros de la Comunidad.

Capacitar a los servidores administrativos de las unidades de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Sedes, que brindan el apoyo y orientación en la prevención, detección y atención de todo tipo de violencia o cualquier acto de discriminación.

7. Acciones que permitan fortalecer la detección de violencias y cualquier tipo de discriminación en UNIMINUTO.

UNIMINUTO, dispondrá de una serie de acciones que permitan fortalecer la detección de violencias y cualquier tipo de discriminación, las cuales comportan:

7.1. Atención permanente:

Las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, de manera especial las áreas de acompañamiento y permanencia, salud y desarrollo humano, seguirán atendiendo los casos de violencia sexual y discriminación. Al mismo tiempo, redireccionarán y harán las orientaciones respectivas, propiciando espacios seguros y confidenciales.

7.2. Construcción de estrategias de comunicación:

Las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de las sedes, en coordinación con las Unidades a nivel de Sistema, diseñarán las estrategias de comunicación para la detección y prevención en la comunidad educativa de actos de violencia y discriminación.

8. Orientaciones en torno al ejercicio de los derechos y deberes de las personas involucradas de cualquier tipo de violencia y acto de discriminación reportado en UNIMINUTO.

8.1. De los derechos de la persona afectada.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, si un miembro de la comunidad educativa de UNIMINUTO es una posible víctima de violencia o discriminación, tendrá derecho a:

- a) Ser tratado con dignidad, privacidad y respeto.
- b) Ser informado acerca de los procedimientos administrativos y legales que se derivan y que pueden adelantar ante la ocurrencia de cualquier situación que se configure como una conducta punible.

- c) Ser informado acerca de los medios disponibles para poner en conocimiento de la Institución cualquier tipo de violencia o discriminación; así como de los servicios disponibles a los que puede acceder para atender tal situación.
- d) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos.
- e) Tener acceso a los servicios de orientación y consejería gratuitos, atendidos por personal idóneo.

8.2. De los derechos de los presuntos agresores.

- a) Ser tratado con dignidad, privacidad y respeto.
- b) Ser informado acerca de los procedimientos administrativos y legales que se derivan y que pueden adelantar ante la presentación de la queja.
- c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos.

8.3 De los deberes de los miembros de la Comunidad Educativa.

Desde el Humanismo Cristiano, uno de los Principios Institucionales, UNIMINUTO asume al ser humano de manera integral y “como hijo de Dios, digno de respeto, y por lo tanto llamado a su completo desarrollo, como individuo y como miembro de una comunidad”. A partir de esta comprensión, todos los miembros de la comunidad educativa son sujetos activos y responsables del reconocimiento del otro como persona y como hijo de Dios, del mutuo cuidado, respeto y acatamiento del presente Protocolo, en particular tienen el deber de:

- a) **Estudiantes:** Los estudiantes deben comprometerse con vivenciar los Principios Institucionales, con el fin de aportar en la consolidación de una sociedad más justa, respetuosa, igualitaria y en paz. Igualmente, deben propiciar relaciones respetuosas de las diferencias, y prevenir cualquier tipo de violencia o acto de discriminación con los demás miembros de la comunidad educativa, en el marco de las actividades académicas, administrativas y misionales en las que participen. Al mismo tiempo, al acoger la filosofía Institucional, podrá, en cualquier ámbito o situación, reconocer al otro como persona y dar cuenta de su formación como profesional, en el buen trato y respeto.
- b) **Profesores:** Los profesores de UNIMINUTO, además de cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y Profesorado, deben conocer, vivir y promover la Filosofía y Principios Institucionales. De esta manera, podrán permear en sus estudiantes la cultura del respeto y cuidado del otro como persona e hijo de Dios y así contribuir a la formación integral de estos. Los Profesores deben fortalecer, con los demás colaboradores, un ambiente de respeto mutuo y buen trato, en el marco de una cultura de Bienestar.

- c) **Egresados:** Los egresados son las personas que han recibido un título de formación, que los habilita para ejercer una profesión y dar cuenta de las competencias profesionales, personales y sociales, desarrolladas a lo largo de su proceso formativo en UNIMINUTO. Por ello, deben ser personas éticas, responsables, gestoras de cambio y del respeto, e influir de manera constructiva en quienes los rodean, en las comunidades y los territorios en los que se desenvuelven.
- d) **Servidores administrativos:** Los servidores administrativos, igualmente deben comprometerse con vivenciar la Filosofía y Principios Institucionales, con el fin de aportar en la consolidación de una sociedad más justa, respetuosa, igualitaria y en paz. Además, deben favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria, basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.

8.4. De los deberes de UNIMINUTO.

En aras de garantizar los derechos de las personas víctimas, existe un deber por parte de las Unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de todas las Rectorías de UNIMINUTO, relacionado con llevar un registro específico de los casos o situaciones presentadas al interior de la Institución que generen la activación del Protocolo. Por lo anterior, una vez UNIMINUTO tiene conocimiento de la queja, es su deber garantizar, desde el primer contacto, y durante todo el proceso de intervención, la confidencialidad de la información de los datos de quien pone en conocimiento la situación, de la posible persona víctima, de los presuntos responsables, así como de los hechos ocurridos.

De igual forma, UNIMINUTO garantizará el debido tratamiento de los datos personales de los miembros de la comunidad educativa involucrados en estas situaciones, de conformidad con lo establecido en la Política de Tratamiento de Información de la Institución³.

Atendiendo a este deber, el profesional de la respectiva Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano, podrá señalar a las áreas correspondientes dentro de UNIMINUTO, que la persona que ha sido posible víctima de estos casos sea amparada por este protocolo en cualquier situación académica o laboral, si le aplica; sin que para ello requiera exposición de los datos o información particular sobre la situación que se ha presentado. Lo anterior, a fin de conservar de manera adecuada y asegurar la información en cumplimiento del debido proceso.

³ Ver: https://portalweb-uniminuto.s3.us-east-1.amazonaws.com/activos_digitales/DocInstitucionales/PoliticasyRes1484_PolTratamientoInf.pdf.

9. Procedimiento y ruta de Actuación establecida para la atención de casos de violencia o cualquier tipo de discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

9.1. Generalidades.

En el marco del presente Protocolo, quien tenga conocimiento de un hecho relacionado con casos de violencia o discriminación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y ponga en conocimiento de las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar y de Talento Humano, podrá solicitar la activación del Protocolo, la ruta de atención y procedimiento, comprendidos en este numeral, aplicable en cualquier circunstancia, bien porque los actos de violencia transcurrieron en el pasado, acaban de ocurrir o están ocurriendo.

A través de la presente ruta, la Unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de la Sede gestionarán la atención integral a la persona víctima, y mantendrán comunicación sobre el avance de las medidas tomadas para garantizar sus derechos y orientación.

9.1.1. ¿Quién puede poner en conocimiento la situación?

Los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO (estudiantes, profesores, egresados y servidores administrativos), terceros y personas vinculadas con motivo de contratos celebrados con proveedores de bienes o servicios, podrán poner en conocimiento los hechos o situaciones a las que se refiere el acápite anterior, así:

- i. De manera directa, la posible persona víctima del hecho de violencia o discriminación.
- ii. Cualquier miembro de la comunidad educativa autorizado por la posible persona víctima.
- iii. Cualquier miembro de la comunidad educativa, aun cuando no cuente con autorización de la posible persona víctima, o cuando ésta sea menor de edad.

La queja se presentará de manera presencial, en las oficinas de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de UNIMINUTO de cada una de las Sedes⁴.

⁴ No obstante lo anterior, se dispone que la personas mencionadas en el numeral realicen un primer reporte vía correo electrónico, con el cual el personal de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, o Talento Humano de la Sede, soliciten su presencia para ampliar la descripción de los hechos.

9.1.2. Información necesaria para activar el Protocolo.

En todos los casos, quien presenta la queja, deberá proporcionar la información mínima requerida para el diligenciamiento de los siguientes formatos, según sea el caso:

1. Formato para la captura de datos del evento Violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual, SIVIM – Vigilancia Epidemiológica. (Bogotá Distrito Capital).
2. Formato “Ficha de notificación individual” del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA) (El resto del país).
3. Aquella información adicional que sea requerida por UNIMINUTO.

9.1.3. Ruta de atención de Violencias y Cualquier tipo de Discriminación.

UNIMINUTO, en todos los casos donde se presenten hechos de violencia o cualquier tipo de discriminación, realizará:

A. Apoyo Inmediato.

Se activa cuando los actos de violencia o discriminación acaban de ocurrir o están ocurriendo. Ante esta circunstancia, la víctima o cualquier miembro de la comunidad educativa, deberá dar aviso al cuerpo de seguridad de UNIMINUTO, con el ánimo de que se realice la intervención y dicha agresión cese. Se informará a la unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, o de Talento Humano de la Sede.

La víctima deberá ser dirigida a la unidad de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o de Talento Humano de la respectiva Sede, con el ánimo de recibir la atención y orientación requerida, y de ser necesario, se remitirá a un centro de salud.

Con posterioridad a la atención, la víctima podrá presentar la correspondiente queja de conformidad a lo señalado en la normatividad interna de UNIMINUTO.

Así mismo, las autoridades de policía, administrativas y judiciales competentes deberán ser informadas de los eventos en que esté de por medio la comisión de un delito que no sea querellable, cuando la víctima sea un menor de edad, o se refieran a presuntas conductas punibles de violencia contra cualquier ser humano.

B. Procedimiento General.

A continuación, se describen los pasos para la adecuada intervención de las unidades de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y de Talento Humano de UNIMINUTO, en los casos descritos en los que esté involucrado un miembro de la comunidad educativa de la Institución:

- a. Quien pone en conocimiento la situación (ya sea la propia víctima, un compañero, profesor, egresado, servidor administrativo, proveedores de servicios, empleados o terceros) será recibido y atendido por el profesional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o Talento humano de la correspondiente Sede a la que haya acudido.
- b. Analizado el caso, el profesional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar o Talento Humano ejecutará las siguientes acciones, según corresponda, con carácter gratuito, inmediato y especializado:

Orientación Psicosocial. Está a cargo de los profesionales de psicología, trabajo social, psiquiatría y otros profesionales de la salud y ciencias sociales, que presten su servicio en las unidades de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar en las Sedes de UNIMINUTO. Dichos profesionales, serán quienes, en primera medida, realicen la contención emocional. En ninguna circunstancia, la atención será brindada por estudiantes practicantes.

La orientación psicosocial se brindará cuando a ello acceda voluntariamente la víctima, y en su desarrollo se conservará la confidencialidad de la información que se brinde en cada caso.

Orientaciones de Seguridad. El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, dará orientaciones a la víctima o a la persona que pone en conocimiento la situación, sobre las medidas de protección y seguridad personal inmediata, que debe adoptar, a fin de que pueda la persona velar por su integridad y seguridad.

Orientación Jurídica. El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede ofrecerá orientación básica a la persona afectada o a quien pone en conocimiento la situación, sobre cuáles son las acciones legales que puede adelantar, según el caso presentado, y cuáles son las autoridades o entidades a las cuales debe dirigirse para iniciar las mismas.

Información sobre el acceso al Servicio de Urgencias de Salud. Cuando el hecho pueda constituirse en una situación de violencia sexual, debe informarse a la víctima o a quien pone en conocimiento la situación, que es importante que la víctima se dirija al servicio de urgencias para atención médica integral oportuna, procurando que ésta sea efectuada dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido.

Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de las entidades del sector salud a las que puede acudir en caso de que lo requiera.

Remisión del Caso a las autoridades competentes. UNIMINUTO, a través del Profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, está en la obligación legal de remitir a las autoridades competentes en los siguientes casos:

- a) Al ICBF – Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en la regional que corresponda a la Sede, cuando la víctima o presunta víctima sea un menor de edad.
- b) Cuando se trata de situaciones que puedan llegar a constituir un delito no querellable o cuando está en riesgo la integridad física o mental de la víctima.
- c) Cuando se trate presuntas conductas punibles de violencia contra la mujer.
- d) Cuando un presunto suceso de violencia sexual tenga lugar en las instalaciones de UNIMINUTO, el profesional de Talento Humano o Bienestar de la Sede brindará apoyo inmediato, activará el presente Protocolo e informará a las autoridades competentes para que se adelanten las investigaciones a que hubiere lugar.

En casos de posibles situaciones de violencia sexual. Se debe informar a la víctima o a quien pone en conocimiento la situación, que éstos hechos pueden ser denunciados ante las autoridades judiciales o administrativas, ante las siguientes instancias:

- Los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS) del ICBF.
- Los Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV) de la Fiscalía General de la Nación.
- Las Unidades de Reacción Inmediata (URI) y Salas de Atención al Usuario (SAU) de la Fiscalía General de la Nación.
- En las oficinas de la Policía Nacional o Estaciones de Policía y SIJIN.
- En la Comisaría de Familia o Casa de Justicia del territorio competente.

Así mismo, se informará sobre las siguientes líneas de atención existentes para estos casos:

- En Bogotá: Línea púrpura distrital (Bogotá D.C): 018000112137.
- Línea de atención Nacional: 123.
- Línea de atención Nacional a mujeres víctimas de la violencia: 155

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.

- REDEPAZ.
- Personería Local.
- Defensoría del Pueblo.

Las unidades de Talento Humano y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Sedes deben identificar la existencia de otras líneas de acceso y lugares especiales habilitados por las autoridades judiciales y administrativas en el territorio, para brindar orientación específica, en los casos relacionados con este protocolo.

Si la víctima decide denunciar ante las autoridades judiciales o administrativas del territorio competente, se le informará acerca de la ruta de atención que debe seguir y se realizará el acompañamiento pertinente del caso.

En caso de que la víctima NO denuncie ante autoridades judiciales o administrativas, se realizará la respectiva notificación a la Secretaría de Salud del respectivo lugar (indicada en el numeral siguiente) y se empezará la orientación psicosocial y las acciones a las que haya lugar.

Notificación a la Secretaría de Salud. El profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede realizará la notificación a la Secretaría de Salud respectiva, del territorio competente, mediante el formato de SIVIM o SIVIGILA. El profesional informará a la víctima o a la persona que pone en conocimiento la situación, acerca de esta notificación.

Remisión a las áreas de apoyo de UNIMINUTO. A continuación, se exponen las acciones que internamente deberá adelantar la Institución, cuando se presenten algunas de las situaciones descritas en este Protocolo:

- **Presunto caso de colaborador (profesor o servidor administrativo) a estudiante:** Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Talento Humano o Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, quien activará el presente Protocolo y dará aplicación al procedimiento general aquí establecido. Adicionalmente, el profesional de Talento Humano o Asuntos Estudiantiles y Bienestar recolectará la información correspondiente al caso, la cual se convertirá en evidencia y material probatorio que se presentará ante el área de Talento Humano de la Sede para el inicio del respectivo proceso de investigación, en el marco de los reglamentos internos de UNIMINUTO.

*Remisión del Caso al Comité de Convivencia Laboral y al Área de Talento Humano: Cuando el caso involucre a un colaborador (profesor o servidor administrativo), que deba ser investigado, se trasladará al Comité de Convivencia Laboral y al área de

Talento Humano, para que obre conforme a la normativa interna, en los asuntos de convivencia y en aspectos disciplinarios que resulten pertinentes.

- **Presunto caso de estudiante a colaborador (profesor o servidor administrativo):** Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, quien debe recolectar la información correspondiente al caso, a efectos de informar y presentar ante la Secretaría de Sede o quien haga sus veces, toda la información recolectada para que esta pueda iniciar las respectivas acciones disciplinarias que resulten pertinentes.

Es importante precisar que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO, configura una falta disciplinaria *“poner en riesgo la seguridad y/o causar daño a la integridad personal o moral, la libertad, la intimidad y el buen nombre, de cualquier miembro de la comunidad universitaria o visitantes de UNIMINUTO”*; por lo anterior, el profesional a través de correo electrónico remitirá el caso a la Secretaría de Sede o quien haga sus veces, para lo cual describirá la situación y anexará las evidencias recolectadas, con el fin que se inicie el respectivo proceso de investigación disciplinario ante las autoridades competentes.

*Al colaborador (profesor o servidor administrativo) víctima, se le activará el procedimiento general del presente Protocolo.

- **Presunto caso entre colaboradores (profesores o servidores administrativos):** El profesional de Talento Humano o Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede recibirá y atenderá a quien pone en conocimiento la situación, activando el procedimiento general del presente Protocolo y recolectará la información correspondiente al caso, la cual se convertirá en evidencia y material probatorio que se presentará ante el líder de Talento Humano de la Sede para el inicio del respectivo proceso de investigación, en el marco de los reglamentos internos de UNIMINUTO.
- **Presunto caso de estudiante a estudiante:** Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede, quien activará el procedimiento general del presente Protocolo.

Por tratarse de estudiantes, debe tenerse en cuenta que en el Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO, se estipula como falta disciplinaria en el literal e) del artículo 103: *“poner en riesgo la seguridad y/o causar daño a la integridad personal o moral, la libertad, la intimidad y el buen nombre, de cualquier miembro de la comunidad universitaria o visitantes de UNIMINUTO”*; por lo anterior, el profesional a través de correo electrónico remitirá el caso a la Secretaría de Sede o quien haga sus veces, para lo cual describirá la situación y anexará las evidencias recolectadas, las cuales se presentarán ante la la autoridad antes

mencionada, para el inicio del respectivo proceso de investigación y llevar el caso ante el Comité Disciplinario competente.

- **Presunto caso de servidor (profesor o administrativo) o estudiante agredido o maltratado por familiar o persona externa de la Institución.** Será atendido por el profesional de Talento Humano o de Asuntos Estudiantiles y Bienestar de la Sede. Se brindará la asesoría y orientación dependiendo del caso reportado, señalado en el presente Protocolo.

10. Actividades de Seguimiento Institucional.

UNIMINUTO, dentro de su labor de seguimiento a las situaciones puestas en su conocimiento, y que activaron el presente Protocolo, cerrará el caso una vez se cumpla alguno de los siguientes objetivos, siempre procurando acciones de no revictimización:

- Se verifique que se han tomado todas las medidas necesarias para la no repetición de los hechos violencia o discriminación.
- Se han efectuado los reportes pertinentes ante a las autoridades competentes.
- Cuando se hayan agotado los procedimientos generales y las actividades internas previstas en este Protocolo.
- Cuando la posible víctima tome la decisión de no continuar con el proceso con excepción al caso de los menores de edad.
- Cuando los involucrados no pertenezcan o dejen de pertenecer a la comunidad educativa de UNIMINUTO.

Por lo anterior, las unidades de Talento Humano y Asuntos Estudiantiles y Bienestar de las Sedes deberán llevar un registro específico de los casos o situaciones que se hayan presentado al interior de UNIMINUTO y que hayan ocasionado la activación del Protocolo, lo cual brindará información para evaluar la implementación las acciones y medidas tomadas en el marco del presente Protocolo y para el desarrollo de planes y programas de prevención específicos.

Con el fin de complementar las acciones de prevención y efectuar seguimiento a las situaciones puestas en conocimiento, que activaron el presente Protocolo, se establecen tres indicadores, como instrumentos de medición periódica, que será efectuada por la Dirección Nacional de Asuntos Estudiantiles y Bienestar, y la Dirección de Talento Humano del Sistema o quienes hagan sus veces en la Institución.

10.1. Indicadores

1. Nombre del Indicador: Prevención.

Descripción: Acciones para socializar el Protocolo en toda la comunidad educativa y propender por estrategias para la prevención de situaciones relacionadas con violencias o discriminación.

Dirigido a: estudiantes y servidores.

Fórmula del indicador: # de actividades planeadas para la prevención de violencias o discriminación vs. # de actividades ejecutadas para la prevención de violencias o discriminación.

2. Nombre del indicador: Gestión.

Descripción: Atención de casos recibidos por cualquier tipo de violencia o discriminación que relacione a la comunidad educativa.

Dirigido a: estudiantes y servidores.

Fórmula: #de casos recibidos vs. #de casos atendidos y gestionados según los lineamientos establecidos en el Protocolo.

11. Referencias

Normativa Internacional.

- ONU (Organización de las Naciones Unidad). 18 de diciembre 1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981.
- OEA (Organización de Estado Americano). 09 de junio de 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia contra la mujer. Brasil.
- OMS (2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud.

Normativa Nacional.

- Constitución Política de Colombia artículos 13, 43, 69 y 93.
- Congreso de la República, Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Congreso de la República, Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo

físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

- Congreso de la República, Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará.
- Congreso de la República, Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Congreso de la República, Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Resolución N° 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Documento MEN – Enfoque de identidades de género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.
- Documento MEN – Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), Resolución MEN 14466 del 25 de julio de 2022.

Jurisprudencia.

- Sentencia T-338 de 2018, la Corte Constitucional ordenó al Consejo Superior de la Judicatura exigir la asistencia obligatoria de todos los jueces del país de la jurisdicción de familia, a las capacitaciones sobre género que ofrece la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y la Comisión de Género de la Rama Judicial.
- Sentencia T- 426 de 2021, las Instituciones deben plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan cumplir con su función de ser espacios seguros.
- Sentencia T-061 de 2022, la Corte Constitucional exhortó al MEN para que las IES cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.

Normativa interna UNIMINUTO.

- Estatutos de UNIMINUTO.
- Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO.
- Reglamento Profesorado de UNIMINUTO.
- Reglamento Interno de Trabajo de UNIMINUTO.