

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 1521

28 de agosto de 2019

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA CASOS DE MALTRATO FÍSICO, PSICOLÓGICO, Y/O ECONÓMICO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL DE 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 b) y q) del artículo 39 de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

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 literal b) del artículo 39 los Estatutos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, establece que es función del Rector General *“Cumplir y hacer cumplir las normas legales, los Estatutos y los reglamentos internos de la Corporación.”*

Que igualmente el literal q) del artículo 39 de los Estatutos de UNIMINUTO, dispuso que es deber del Rector General *“Sancionar con su firma todas las normas de la Institución y velar por su cumplimiento.”*

Que según el literal a) del artículo 11 de los Estatutos, uno de los uno de los compromisos y objetivos generales de la Institución, es *“Impartir educación superior para formar profesionales éticamente orientados, socialmente responsables y comprometidos con la construcción de una sociedad justa, solidaria, reconciliada y pacífica.”*

Que el carisma de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO y en general de la OMD, 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.

Que en aras de garantizar los derechos de la comunidad educativa, así como el cumplimiento del deber legal y estatutario que le asiste a la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, la Vicerrectoría General de Bienestar junto con la Dirección Jurídica de la Secretaría General, prepararon el presente documento para la prevención y atención de casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual, que eventualmente se llegasen a presentar al interior de la Institución, el cual fue debidamente socializado y aprobado por las diferentes áreas de Bienestar y jurídicas de las sedes de UNIMINUTO.

Que, en virtud de lo anterior, el Rector General de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Protocolo de Atención para casos de Maltrato Físico, Psicológico, y/o Económico, Acoso y Violencia Sexual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, contenido en el anexo que hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese y Cúmplase.

Dada en Bogotá D.C. el veintiocho (28) de agosto de 2019.

El Rector General,

P. HAROLD CASTILLA DEVOZ, CJM.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA CASOS DE MALTRATO FÍSICO, PSICOLÓGICO, Y/O ECONÓMICO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO

I. Objetivo

El objetivo del presente protocolo de atención, es orientar de manera integral a los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO (estudiantes, docentes y colaboradores) que puedan ser víctimas de maltrato físico, psicológico y/o económico, acoso, violencia sexual o de género, sobre cómo prevenir y cómo actuar, cuando se presenten algunas de las situaciones descritas en el presente documento, buscando garantizar su integridad, cuidado y bienestar.

II. Situaciones de Violencia

Con miras a asegurar la atención pertinente e integral de las víctimas, se precisa para efectos de este protocolo, qué definiciones se conciben como situaciones de violencia:

- a) **Violencia sexual:** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2013).
- b) **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” (Ley 1257, 2008, art. 3, Sentencia T-338, 2018).
- c) **Violencia de Género:** Son amenazas o agresiones que son causadas en contra de aquellas personas que desatienden o no siguen los estereotipos que existen sobre las conductas y atributos que caracterizan a los hombres y las mujeres dentro de la sociedad. (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2012; MEN, UNFPA, UNICEF, PNUD, 2016).
- d) **Violencia Física:** Cualquier acto que esté orientado a poner en riesgo o a disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257, 2008, art. 3).

- e) **Violencia Económica y Patrimonial:** Hace alusión “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios e contra de la 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 (Ley 1257, 2008, art. 2).

III. Derechos de las Víctimas

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente¹, si un miembro de la comunidad educativa de UNIMINUTO, es víctima de maltrato físico, psicológico y/o económico, acoso y violencia sexual, tendrá derecho a:

- a) Ser tratado con dignidad, privacidad y respeto.
- b) Ser informado acerca de los procedimientos 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 caso de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso, violencia sexual o de género; así como de los servicios disponibles a los que puede acceder para atender tal situación.
- d) Tener acceso a los servicios de orientación y consejería gratuitos, atendidos por personal calificado.

IV. Apoyo Inmediato.

- Se activa cuando los actos de violencia 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 para que dicha agresión cese y se informe a la unidad de bienestar.
- En caso de requerirse, la víctima deberá ser dirigida a la oficina de Bienestar de la respectiva sede, con el ánimo de recibir la atención requerida y de hacer la remisión posterior a un centro de salud, de ser necesario.

¹ Ley 1146 de 2007; ley 1257 de 2008; Resolución 459 de 2012.

- Con posterioridad a la atención, la víctima podrá presentar la correspondiente queja de conformidad a lo señalado en este protocolo.
- Así mismo, las autoridades de policía y judiciales competentes deberán ser informadas, en los eventos en que esté de por medio la comisión de un delito que no sea querellable o cuando la víctima sea un menor de edad.

V. Presentación de la queja

Para efectos de este protocolo, se entiende por “queja”, la expresión a través de la cual se pone en conocimiento ante las unidades de 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.

Quien pone en conocimiento la situación será recibido y atendido por el profesional de Bienestar Institucional de la correspondiente Sede a la que haya acudido.

Bajo ninguna circunstancia, la atención será brindada por estudiantes practicantes.

a. Quién puede poner en conocimiento la situación

Los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, profesores y colaboradores) de UNIMINUTO podrán poner en conocimiento los hechos o situaciones a las que se refiere este protocolo, así:

- i). De manera directa, la víctima de la conducta;
- ii). Cualquier miembro de la comunidad educativa autorizado por la víctima.
- iii). Cualquier miembro de la comunidad educativa, aun cuando no cuente con autorización de la víctima, o cuando ésta es menor de edad.

La queja se presentará de manera presencial, en las oficinas de Bienestar Institucional de UNIMINUTO de cada una de las Sedes.

b. Información que se debe presentar o suministrar con la queja

En todos los casos, quien realiza 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.*

VI. Deber de Confidencialidad

Las unidades de Bienestar deben 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.

Por lo anterior, una vez UNIMINUTO tenga 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 víctima, de los presuntos responsables, así como de los hechos ocurridos. Para ello UNIMINUTO tomará las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de este deber.

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 Información².

Atendiendo a este deber, el profesional de Bienestar, podrá señalar a las áreas correspondientes dentro de UNIMINUTO, que la persona que ha sido 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 prevenir el filtro de la información sin el cumplimiento del debido proceso.

VII. Procedimiento General

A continuación, se describen los pasos para la adecuada intervención de Bienestar Institucional de UNIMINUTO en los casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual o de género, en los que esté involucrado un miembro de la comunidad educativa de la institución:

2

<http://www.uniminuto.edu/documents/10181/0/Resoluci%C3%B3n+No+1484+Pol%C3%ADtica+Tratamiento+de+Informaci%C3%B3n.pdf/3fc7028e-1530-4c0d-9391-d12c8faef17c>

1. Quien pone en conocimiento la situación (ya sea la propia víctima, un compañero, profesor o colaborador) será recibido y atendido por el profesional de Bienestar Institucional de la correspondiente Sede a la que haya acudido.
2. Analizado el caso, UNIMINUTO, el profesional de Bienestar Institucional ejecutará las siguientes acciones, según corresponda, con carácter gratuito, inmediato y especializado:

- 2.1. *Orientación Psicológica.* 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 Bienestar Institucional de UNIMINUTO. Bajo ninguna circunstancia, la atención será brindada por estudiantes practicantes.

La orientación psicológica 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.

- 2.2. *Orientaciones de Seguridad.* El profesional de Bienestar Institucional de UNIMINUTO, cuando sea necesario, 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 se deben tomar en cada caso, para garantizar su integridad y seguridad.

- 2.3. *Orientación Jurídica.* El profesional de Bienestar Institucional de UNIMINUTO, ofrecerá información, clara y oportuna a la víctima o el quien pone en conocimiento la situación, sobre cuáles son las acciones legales que puede o debe adelantar, según el presunto caso de que se trate, y cuáles son las autoridades o entidades a las cuales debe dirigirse para iniciar las mismas.

- 2.4. *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 esta 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.

2.5. *Remisión del Caso a las autoridades competentes.*

UNIMINUTO, a través del Profesional de Bienestar Institucional, está en la obligación legal de remitir el caso objeto de la queja, de manera oportuna, 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.

Cuando un presunto suceso de violencia sexual tenga lugar en las instalaciones de UNIMINUTO, el profesional de Bienestar Institucional 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.

2.6. 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: 018000112137
- Línea de atención Nacional: 123
- Línea de atención Nacional a mujeres víctimas de la violencia: 155

Cada una de las Sedes debe 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.

- 2.7. **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.
- 2.8. En caso de que la víctima **NO** denuncie ante autoridades judiciales o administrativas, se realizará la respectiva notificación a Secretaría de Salud del respectivo lugar (indicada en el numeral siguiente) y se empezará la atención psicológica de asesoría y las acciones a las que haya lugar.
- 2.9. Notificación a la Secretaría de Salud. El profesional en psicología 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.

VIII. Actuaciones Internas de UNIMINUTO

A continuación, se exponen las actuaciones que internamente deberá adelantar la institución cuando se presenten algunas de las situaciones descritas en este documento, buscando garantizar la integridad y bienestar de los miembros de su comunidad que resulten involucrados:

- Presunto caso de colaborador (profesor o administrativo) a estudiante: Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Bienestar Institucional, quien activará el presente protocolo y dará aplicación al procedimiento general aquí establecido.

Adicionalmente, el profesional de Bienestar Institucional recolectará la información correspondiente al caso, la cual se convertirá en evidencia y material probatorio que se presentará ante el área de Gestión Humana de la Sede para la realización 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 Gestión Humana:*

El profesional de Bienestar, cuando el caso involucre a un colaborador de la comunidad educativa de UNIMINUTO que deba ser investigado, informará al comité de Convivencia Laboral y al Área de Gestión Humana, para que se 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 administrativo): Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Bienestar Institucional, 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 debe diligenciar el formato de remisión interna de faltas disciplinarias, describiendo la situación y anexando las evidencias recolectadas, las cuales se presentarán ante la Secretaría de Sede o quien haga sus veces para realizar el respectivo proceso de investigación, y llevar el caso ante el Comité Disciplinario competente.

Al colaborador víctima, se le activará el procedimiento general del presente protocolo.

- Presunto caso de colaborador a colaborador: El profesional de Bienestar Institucional 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 área de Gestión Humana de la Sede para la realización 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 Gestión Humana:*

El profesional de Bienestar, cuando el caso involucre a un colaborador de la comunidad educativa de UNIMINUTO que deba ser investigado, informará al comité de Convivencia Laboral y al Área de Gestión Humana, para que se obre conforme a la normativa interna, en los asuntos de convivencia y en aspectos disciplinarios que resulten pertinentes.

- Presunto caso de estudiante a estudiante: Quien pone en conocimiento la situación deberá ser recibido y/o atendido por el profesional de Bienestar Institucional, quien activará el procedimiento general del presente protocolo.

Por tratarse de estudiantes, en el Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO, se estipula como falta disciplinaria en el Capítulo 20, artículo 113, literal E: *“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 debe diligenciar el formato de remisión interna de faltas disciplinarias describiendo la situación y anexando las evidencias recolectadas, las cuales se presentarán ante la Secretaría de Sede o quien haga sus veces, para realizar el respectivo proceso de investigación y llevar el caso ante el Comité Disciplinario competente.

- Presunto caso de colaborador (profesor o administrativo) o estudiante agredido o maltratado por familiar o persona externa de la Institución: Quien pone en conocimiento la situación es recibido y/o atendido por el profesional de Bienestar Institucional, quien activará el procedimiento general del presente protocolo, teniendo en cuenta que se encuentra involucrado un miembro de la comunidad educativa de UNIMINUTO.

IX. Actividades de Seguimiento y Prevención Institucional.

UNIMINUTO, dentro de su labor de seguimiento a las situaciones puestas en su conocimiento, cerrará el caso una vez se cumpla alguno de los siguientes objetivos:

- Se verifique que se han tomado todas las medidas necesarias para que el caso no se vuelva a repetir.
- Se han activado las denuncias pertinentes frente a las autoridades competentes.
- Cuando se hayan agotado los procedimientos generales y las actividades internas previstas en este protocolo.
- Cuando los involucrados no pertenezcan o dejen de pertenecer a la comunidad educativa de UNIMINUTO.

Por lo anterior, las unidades de Bienestar Institucional 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 del protocolo y para el desarrollo de planes y programas de prevención específicos.

Adicionalmente, es deber de las áreas de Bienestar Institucional de UNIMINUTO, desarrollar las siguientes actividades de prevención institucional:

- Actividades de difusión de la información referente con este protocolo.
- Actividades de sensibilización, a fin de informar y concientizar sobre estas problemáticas, visibilizando estas modalidades de violencia que pueden afectar algún miembro de la comunidad educativa de la Institución.
- Actividades de capacitación a la comunidad educativa en los temas referentes a la prevención de maltrato físico, psicológico, económico, sexual y atención integral.

Referencias:

- Congreso de la República, Ley 1257 de 2008.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012.
- Ley 360 de 1997. por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del Libro II del Decreto ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio de la Protección Social. Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. UNFPA, Dirección General de Salud Pública. Enero 26, 2011.
- Corte Constitucional, Sentencia T-338 de 2018.
- Ministerio de Justicia y del Derecho, “II Lineamientos técnicos en violencias basadas en género para las comisarías de familia”, 2012, disponible en: <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/CI%20CONECTA%20COMISAR%C3%8DAS/Doc/LintecVIBG.pdf>.
- Ministerio de Educación Nacional, Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas (UNFPA), UNICEF, PNUD “Ambientes escolares, libres de discriminación”, 2016, disponible en: https://unicef.org.co/sites/default/files/informes/Ambientes%20escolares%20Libres%20de%20Discriminacion%20May%202016_0.pdf
- Organización Mundial de la Salud, “Hojas informativas de la OPS/OMS sobre la violencia contra la mujer”, 2013, disponible en: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/rhr12_37/es/
- Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO.
- Reglamento Profesorial de UNIMINUTO.
- Reglamento Interno de Trabajo de UNIMINUTO.