

UNIVERSIDAD DEL NORTE
Consejo Académico

Resolución No. 36 de julio 31 de 2020

“Por la cual se adopta en la Universidad del Norte la Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso”

El Consejo Académico de la Universidad del Norte, en uso de sus facultades y en especial las previstas en el artículo 25, literal b) de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que la Universidad del Norte, consciente de los problemas de violencia, discriminación y acoso que aquejan a la sociedad, entiende que la educación cumple un papel fundamental en la búsqueda y construcción de soluciones, no solo a través de la investigación y estudio de estos fenómenos, sino especialmente a través de la formación de los estudiantes a partir de valores tales como la tolerancia, la convivencia, la solución pacífica de conflictos y la humanización de las diferencias.

Para ser coherente con estos propósitos, la Universidad desde hace varios meses se dedicó en primer lugar, a recoger la normativa nacional, la experiencia de otras instituciones educativas, tanto nacionales como internacionales, recopilar todas las disposiciones internas relacionadas con los temas de violencia, acoso y discriminación al interior de la Universidad y analizar desde una perspectiva social, la forma como la problemática se plantea en nuestro entorno, tanto regional como universitario. Posteriormente generó diversos espacios de diálogo académico con docentes y estudiantes en torno a la problemática que permitieron finalmente la construcción de un documento el cual se sometió a revisión del Comité de Decanos, del Comité de Asuntos Estudiantiles y finalmente del Consejo Académico, el cual impartió su aprobación en sesión del 9 de junio de 2020 como consta en acta No. 602-161.

El documento al cual hemos titulado “UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO. DECLARACIÓN, POLÍTICA Y PROTOCOLO”, no puede ser entendido como un documento definitivo. Bajo los criterios de mejoramiento continuo que guían a esta Institución, es un punto de partida por lo que se espera que, a través de su revisión periódica, se dé respuesta y solución efectiva, a todas esas conductas y comportamiento que debemos como sociedad en general y como educadores en particular, proscribir.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese la Declaración, política y protocolo: UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO, el cual se anexa a la presente resolución como parte integral.

ARTÍCULO SEGUNDO: Corresponderá al Comité de Asuntos Estudiantiles:

- (i) Adelantar un plan permanente de divulgación e información acerca de esta declaración, política y protocolo, con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones;
- (ii) Presentar al Consejo Académico informes periódicos acerca de la aplicación de esta política;
- (iii) Efectuar periódicamente las revisiones necesarias para mantener su actualización y vigencia, para lo cual propondrá las reformas necesarias que deberá estudiar y aprobar el Consejo Académico.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su publicación en la WEB.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los treinta y un (31) días del mes julio de dos mil veinte (2020).



ADOLFO MEISEL ROCA
Rector



CRISTINA TORRENTS DÍAZ
Secretaria Académica

UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO.
DECLARACIÓN, POLÍTICA Y PROTOCOLO

1. PRESENTACIÓN

La Universidad del Norte fue fundada, en 1966, como una institución de educación superior de carácter privado, laica y sin afiliaciones políticas partidistas; con el propósito principal de impulsar, a través de la investigación y la formación de profesionales de alto nivel, el desenvolvimiento económico, social y cultural de la región Caribe.

Históricamente, la Universidad ha orientado todas sus acciones hacia valores institucionales como: la excelencia, la formación para el liderazgo y la gestión empresarial, social y pública; la ética e integridad institucional; el sentido de pertenencia y de justicia; el aprecio por la verdad, el compromiso social, el respeto por la diversidad y el ejercicio de la autonomía individual.

Ubicada en el Caribe colombiano, esta Institución ha enfrentado los grandes problemas de desigualdad y pobreza regional, promoviendo la igualdad de acceso a la educación superior de calidad, dentro de un ambiente de total respeto y tolerancia. Es así como, a lo largo de su historia, el marco normativo interno ha proscrito cualquier forma de violencia o abuso, desde una perspectiva integral que incluye el aspecto normativo, pero también el establecimiento de instrumentos de prevención, la adopción de procedimientos y mecanismos sancionatorios y de protección a las víctimas.

El presente documento contiene la política de la Universidad del Norte en contra de toda forma de violencia y acoso, así como el protocolo a seguir en caso de presentarse tales circunstancias.

2. CONCEPTUALIZACIÓN

El acoso, en sus diferentes manifestaciones, se ha constituido en uno de los problemas más relevantes en todos los espacios en los que las personas interactúan; en particular, donde se presentan relaciones de poder y, consecuentemente, comportamientos que conllevan abuso de este. Por lo anterior, el poder se constituye en la causa principal que gesta las condiciones de la relación, tanto formales como las que se generan en el marco de las relaciones interpersonales, en especial, dentro del contexto de la comunidad educativa como, por ejemplo, el acoso físico y psicológico entre estudiantes; o el acoso laboral.

La conducta de las personas que acosan a otros perturba la vida de quienes se constituyen en sus víctimas; en consecuencia, quien es víctima siente que toda su vida es inundada por experiencias que no están bajo su control.

La normativa colombiana tipifica el hostigamiento sancionando la conducta que "(...) promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación (...)" (Código Penal, Ley 599 de 2000, Artículo 134B).

En ocasiones, el hostigamiento o acoso pasa desapercibido para la sociedad, en la medida en que se constituye en actos justificados por la idiosincrasia, la cultura, la ideología y, en general, por esquemas conceptuales que suelen favorecer esta clase de conducta. Por ello, deben ser observados y atendidos en forma oportuna y contundente, especialmente, teniendo en cuenta que las instituciones de educación superior forman para la vida.

El acoso u hostigamiento va desde sutiles frases hasta comportamientos agresivos; desde lo moral y mental hasta lo físico. Dichas conductas, sin lugar a duda, se han hecho cada vez más visibles por los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); esto no quiere decir que ahora haya más casos, sino que se denuncian y son más visibles.

Desde la academia, se han logrado identificar posturas que definen diversos tipos de agresión (Martín-Baró, 2003) y que aportan una mirada de complejidad que da luces al manejo que se le puede dar.

Esto apunta a mejorar las condiciones para evitar este fenómeno social y, cuando se presente, que existan esquemas o protocolos de atención que no revictimicen o generen impunidad.

En Colombia, al igual que en otros países latinoamericanos, como lo señala Toledo (2006), luego del reconocimiento por ley, las universidades vienen respondiendo muy lentamente con la creación de protocolos con miras a prevenir e imponer sanciones ante los casos de acoso y violencia sexual. Se reconoce el problema como un flagelo que, en silencio, cuenta con una presencia importante en las instituciones de educación superior.

A nivel internacional, Muñoz-García, Follegati y Jackson (2018) señalan que los estudios evidencian que las universidades se centran en la víctima, dejando de lado confrontar el ambiente sexista en el que se gestan estas formas de violencia. Esta crítica a la manera en la que las instituciones abordan el problema impone una visión más general e integral, que incluya reflexiones sobre la problemática en diferentes ámbitos al interior de la vida universitaria, con el fin de considerar que el acoso no se circunscribe a lugares y personas en específico.

Bajo esta mirada, las autoras antes mencionadas encuentran, a nivel internacional, limitaciones en las políticas institucionales frente al acoso sexual, por ejemplo: “los protocolos son una estrategia reactiva y no preventiva, y hay un desconocimiento de las lógicas de poder entrelazadas en la problemática” (Muñoz-García *et al.*, 2018, p. 2). Las limitaciones señaladas implican la difícil tarea de identificar lo que es y no es acoso, pues se parte de reconocer el tener claridad sobre lo que se entiende por acoso sexual, en aras de que con la legislación se evite o disminuya el flagelo, pero, al mismo tiempo, es importante tener presente las implicaciones al interior de las instituciones. Adicionalmente, significa reconocer que solo aplicar el protocolo a las víctimas deja de lado el trabajo preventivo y desconoce el papel del contexto que promueve el valor del poder en las relaciones de los géneros.

3. MARCO NORMATIVO INTERNO

La Universidad del Norte ha establecido dentro de su marco normativo, expedido en virtud de la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución, la prohibición a cualquier

forma de violencia, abuso o acoso. Dichas conductas se encuentran proscritas en los siguientes ordenamientos:

- (i) El Reglamento de Estudiantes, no solo dentro de los deberes y los derechos, sino como falta disciplinaria.

Respecto a los deberes, el Artículo 7º establece:

- Respetar el ejercicio del derecho que tienen los demás a la libre expresión de sus ideas, permitiendo el pluralismo ideológico, cultural y religioso;
- Tratar a todos los miembros de la comunidad uninorteña como corresponde a su dignidad humana, manteniendo una relación respetuosa a través del diálogo permanente y en actitud responsable, como medio esencial para el logro de la formación integral;
- Respetar las libertades constitucional y legalmente establecidas de los miembros de la comunidad universitaria e informar cualquier trasgresión.

Respecto a los derechos, el Artículo 8º consagra:

- Ejercer en forma responsable las libertades constitucional y legalmente establecidas, sin ser objeto de presión, intimidación o acoso alguno;
- Expresar libremente sus ideas dentro del respeto a la pluralidad del pensamiento y los derechos de los demás;
- Recibir un tratamiento respetuoso de todos los miembros de la comunidad universitaria y ser tratado, en toda circunstancia, como corresponde a su dignidad humana.

Como falta disciplinaria, en el Artículo 148, dentro de las faltas muy graves se establece la de: “Adoptar actitudes que vayan en detrimento de la intimidad, la integridad personal o moral, el honor sexual, la libertad, la honra o el buen nombre de los demás miembros de la comunidad, así como acosar por cualquier medio, directa o indirectamente, a otro miembro o visitante de la Universidad. Se entiende por acoso todo acto de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos que resulten excesivos dentro de la sana lógica”. De igual manera, se constituye en falta: “Amenazar, coaccionar, agredir, injuriar, directa o indirectamente, a las autoridades de la Universidad, sus profesores, estudiantes y personas vinculadas a ella, o inferir daño a sus propiedades (...)”.

- (ii) En el Reglamento Docente, se establece como derecho el ser tratado como corresponde a su dignidad humana y profesional; y como deber, procurar el mismo tratamiento a los demás miembros de la comunidad y observar siempre un comportamiento ético en sus actos.
- (iii) En el Reglamento Interno de Trabajo se regula a docentes y funcionarios administrativos de la Institución. En este, además de consagrarse como prohibición, contiene un capítulo relacionado directamente con los procedimientos para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral.
- (iv) En el Manual de Conducta se establecen las pautas de comportamiento de los funcionarios administrativos y docentes de la Institución, respecto de su actuar frente a los objetivos misionales y su relación con los distintos grupos de interés. Dicho manual también contiene una guía de buenas prácticas en el manejo de relaciones interpersonales. Además, la Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, el cual se ajusta a lo dispuesto en la Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

4. OBJETIVOS

El objetivo del presente documento es promover la sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, bajo los principios y valores institucionales y con garantía plena a los derechos y libertades que se reconocen en la Constitución, la ley y los reglamentos internos a cada uno de estos.

Son objetivos específicos:

4.1. Hacer explícita la política de prohibición de toda forma de violencia y acoso al interior de la Institución;

4.2. Visibilizar las distintas formas de violencia y acoso que se pueden presentar al interior de la Universidad, y dentro del marco de las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad;

4.3. Adoptar las medidas de prevención en el contexto universitario que incluyan no solo aspectos como el manejo del lenguaje, el trato y las buenas prácticas, sino también un conjunto de acciones pedagógicas presentes en los planes de estudio, campañas institucionales y programación de bienestar;

4.4. Establecer la ruta de atención en casos de violencia y acoso, y adelantar todas las acciones necesarias para visibilizarlos, de tal manera que todos los miembros de la comunidad, especialmente, los estudiantes, los conozcan;

4.5. Brindar especial protección y acompañamiento a las víctimas de cualquier forma de acoso y violencia;

4.6. Adoptar las medidas administrativas y disciplinarias necesarias para sancionar cualquier infracción.

5. FORMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. La violencia se expresa a través de muchas manifestaciones que pueden ser por razones de diversidad (raza, etnia, condición social, género u orientación sexual) y mediante distintos instrumentos (físico, sexual o síquico).

Por lo anterior, en el contexto universitario, la Universidad reconoce y define las siguientes expresiones de violencia, con el objeto de identificarlas y hacerlas visibles:

5.1. Acoso: toda conducta o comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso puede ser descendente, el que se produce entre una persona que

ocupa una posición superior a la víctima; horizontal, el que se da entre compañeros de un mismo nivel; y ascendente, el que proviene de quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior.

5.2. Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referido a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales); hijos e hijas de familias homoparentales; estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como, por ejemplo, estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales; a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

5.3. Discriminación: el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de exclusión (Artículo 134 de la Ley 1752 de 2015).

5.4. Maltrato entre iguales por abuso de poder (*Bullying* y *Mobbing*): el fenómeno se ha identificado en el marco de las relaciones interpersonales, cuyos actores y víctimas son los mismos alumnos, profesores o funcionarios. Esta forma de violencia implica actos de agresión, reiterados y no ocasionales, y se caracteriza por romper la simetría implícita en las relaciones entre iguales generando procesos de victimización (Hoyos, Llanos & Valega, 2012, citando a Del Barrio, Martin, Almeida & Barrios, 2003; Olweus, 1978; Rigby, 2002). Se identifican distintas modalidades de *Bullying*, tales como: el verbal (directo e indirecto); físico (directo e indirecto) mixto; exclusión social y una forma más recientemente utilizada y que va en aumento conocida como Ciberacoso. El Ciberacoso o *Bullying* no tradicional es un acto agresivo e intencionado llevado a cabo, de manera repetida y constante, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente (Smith, Peter & Slonje, 2010).

5.5. Acoso sexual: toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, relativa a o como consecuencia de una relación de trabajo, o en el marco de las relaciones entre profesores y estudiantes; realizada por un sujeto que sabe o

debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta el empleo, las condiciones de trabajo o de estudio; creando un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante (Carvajal & Dávila, 2013).

Por su parte, la Ley 1257 de diciembre 04 de 2008 tipifica el acoso sexual como delito con la creación del Artículo 210A, en el cual se expresa: "(...) 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".

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia (2018, Sentencia SP107) señala que la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor. Aunque aclara que esa relación de superioridad se puede dar por distintos factores como: autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

El acoso sexual se puede presentar en dos modalidades:

1. Chantaje: cuando el acosador ofrece un beneficio a la víctima con la condición de que acceda a comportamientos de naturaleza sexual, que afectan la dignidad, no son deseados por la víctima, al tiempo que esta última los encuentra irrazonables y ofensivos.
2. Ambiente laboral hostil o Acoso sexual ambiental: es la conducta con carácter sexual que genera un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil o humillante para la víctima (García, 2018; Carvajal & Dávila, 2013; Frías, 2011). Constituyen comportamientos de acoso sexual:
 - (i) Físicos: tocamientos o acercamientos innecesarios.
 - (ii) Verbales: palabras, comentarios y preguntas subidas de tono u ofensivas sobre la apariencia, forma de vestir, el estilo de vida o la orientación sexual. Pueden producirse por propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.
 - (iii) No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos (García, 2018).

5.6. Violencia basada en el género: “Aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social” (Comité Distrital de Convivencia Escolar, p. 140).

Constituyen algunas formas de acoso, sin que se considere un listado exhaustivo, los siguientes comportamientos¹:

a. Acoso sexual: se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Constituyen comportamientos que conllevan acoso:

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los baños y vestidores.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones por parte de un superior o docente sobre conseguir mejoras en calificaciones u otros beneficios a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

b. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por identidad de género:

¹ Las conductas presentadas fueron tomadas parcialmente de las descritas en el capítulo “Definiciones” del Protocolo contra la violencia y del acoso de la Universidad de la Rioja.

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el contexto de la Universidad que atente contra la dignidad del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Utilizar humor sexista u homofóbico de manera reiterada.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes, o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo o basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad, o la percepción de esta.

c. Discriminación:

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social. Formular comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo; degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

d. Ciberacoso:

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes; seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

- Difamación y juego sucio: violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra, a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético: conducta repetida de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber-persecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

6. POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN UNINORTE

6.1. Posición institucional:

La Universidad del Norte proscribe cualquier forma de violencia, abuso, hostigamiento, acoso o intimidación en las relaciones interpersonales que surgen entre los miembros de la comunidad que incluye a directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo y de apoyo, y visitantes.

De igual manera, prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o maltrato por razones étnicas, raciales, económicas, políticas, sociales, culturales, religiosas, diversidad de género y sexual. Por lo anterior, la Universidad hará expresión pública de rechazo y condena contra toda conducta atribuible a violencia, acoso o discriminación entre los miembros de la comunidad educativa.

La Universidad promueve la diversidad y la autonomía individual, así como el debate y la confrontación de ideas dentro del marco del respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.

Además, la Universidad entiende el campus como un escenario vivo de aprendizaje. En tal sentido, está comprometida con la protección del medio ambiente y prohíbe cualquier daño injustificado a la flora o cualquier forma de violencia o maltrato contra los animales, a los cuales reconoce como objeto de derechos, cuidado, protección y garantías, como seres sintientes.

6.2. Lenguaje:

En los discursos y documentos oficiales y no oficiales, correos, artículos, mensajes, eventos producidos por estudiantes y para estudiantes, salones de clase, seminarios y eventos de extensión, se utilizará un lenguaje no sexista ni discriminatorio, tampoco se permitirá el empleo de expresiones injuriosas en contra de personas, grupos, sectores sociales, étnicos o raciales, o de cualquier otra clase.

Lo anterior no constituye, de manera alguna, una restricción a la libertad de expresión y opinión, siempre que sea dentro del marco del respeto a la dignidad humana.

6.3. Inducción y Planes de Estudio:

En el programa de inducción de la Universidad, así como en los planes de estudio, ya sea mediante asignaturas o temas incorporados en estas, se incluirán contenidos que confieran al estudiante herramientas para una comprensión y análisis crítico acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

6.4. Campañas:

La Universidad, a través de las oficinas de Bienestar y Comunicaciones, mantendrá campañas permanentes encaminadas a divulgar las situaciones que constituyen acoso, violencia sexual y discriminación. Informará acerca de los derechos de las víctimas y los mecanismos o instrumentos de protección que garanticen un entorno de respeto a la dignidad de todos los miembros de la comunidad. Para los fines anteriores, se hará uso de la discusión por medios digitales, talleres de formación e instancias de discusión.

6.5. Buenas prácticas:

Las actuales circunstancias de violencia, conflicto y polarización de nuestra sociedad, y la imposibilidad de conocer el origen, experiencia, valores y condiciones de los estudiantes, obligan a ser cuidadosos en el manejo de las relaciones con estos. La Universidad adoptará, en todos los

aspectos de la vida universitaria, buenas prácticas que prevengan cualquier forma de acoso, abuso o discriminación. Dentro de estas se incluye:

- a. Política de puertas abiertas, especialmente, en lo que se refiere a la atención de los estudiantes por parte de docentes, con el objeto de evitar conductas no consentidas o que generen alguna clase de rumor o comentarios.
- b. Los profesores tienen un especial compromiso con los principios y valores constitucionales, en especial, los de respeto y trato digno. El uso inadecuado del lenguaje, las bromas o anécdotas en contra de grupos o sectores; el mal uso de ejemplos o casos pueden constituirse en comportamientos que se interpreten como intimidación o acoso, y hay que evitarlos.
- c. Todos los espacios académicos son oportunidades para enseñar. Por ello, cuando el docente participa con estudiantes en chats o cualquier otro medio electrónico de interacción, debe ser riguroso en el lenguaje y no permitir expresiones que constituyan acoso o discriminación contra otros estudiantes o terceros.
- d. El profesor debe evitar las relaciones afectivas o sexuales, aun las consentidas, mientras exista la relación profesor-estudiante.
- e. En todo caso, es necesario tener en cuenta que las buenas prácticas, anteriormente indicadas, no son taxativas y, en tal sentido, no sustituyen el sentido común y el buen juicio que debe orientar las decisiones y actuaciones de los docentes y demás funcionarios de la Institución.

7. PROTOCOLO EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN

7.1. Lineamientos generales:

En los casos de denuncia de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

- (i) Toda denuncia será objeto de indagación y se adelantará, de manera oportuna, la ruta de atención.
- (ii) Tanto la denuncia como la ruta de atención que puede incluir atención y protección a la víctima, así como la investigación respectiva, estarán sujetas a confidencialidad.
- (iii) La Universidad respetará la decisión de la víctima de adelantar o no las actuaciones judiciales correspondientes.

- (iv) En la formulación de las denuncias, la Universidad tendrá en cuenta el principio de buena fe evitando cuestionar, culpabilizar o minimizar los hechos denunciados por la víctima, exigirle pruebas para sustentar los hechos declarados o someterla a tratos impertinentes o denigrantes que desmotiven futuras denuncias.
- (v) La principal acción de la Universidad, en caso de denuncia, es proteger de manera preventiva a la víctima y procurarle el debido apoyo y acompañamiento.
- (vi) La Universidad, dentro del marco de sus atribuciones debido especialmente a las limitaciones que tiene para ordenar y practicar pruebas, al no tener el carácter de autoridad y teniendo en cuenta la naturaleza de las personas involucradas, activará las rutas de atención. Para ello, si no existe información acerca de la víctima o el victimario, en caso de denuncias anónimas, o si existen dudas sobre los hechos denunciados, adelantará las indagaciones preliminares pertinentes. En la investigación, la Universidad tratará de establecer las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se presentaron los hechos, garantizando en todo caso el principio del debido proceso y de no revictimización.

7.2. Ruta de atención en casos de violencia, acoso o discriminación:

7.2.1. Denuncia

Las denuncias en caso de violencia, acoso o discriminación pueden formularse de la siguiente manera:

- (i) De forma presencial, ante Bienestar Universitario, ante los directivos de la respectiva División (decano, director y coordinador de programa) o ante directivos de la Institución (rector, vicerrectores, secretario académico, secretario general o director de Gestión Humana).
- (ii) De manera telefónica o virtual. Para estos fines, la Universidad cuenta con una línea de atención ética a cargo de Ethic Global, la cual se encarga de recibir las denuncias o reportes de cualquier conducta irregular, incluidas las relativas a violencia, acoso y discriminación. Si la denuncia es telefónica se puede hacer a la línea 01 800 7522400. También se puede acceder al link que aparece en la página institucional: www.uninorte.edu.co, lineaeticauninorte.ethicsglobal.com
- (iii) Presentarla al Comité de Convivencia Laboral o a los miembros del Comité de Ética y Conflicto de Intereses.

La denuncia puede ser formulada por:

- La víctima;
- Terceros autorizados o no por esta;
- De forma anónima.

7.2.2. Recepción de la denuncia y activación de la ruta de atención

Una vez recibida la denuncia, se presenta el informe a los miembros del Comité de Ética y Conflicto de Intereses, el cual procede a activar la ruta de atención.

Si la denuncia involucra a empleados o docentes de la Universidad y es formulada directamente por la víctima, se da traslado al Comité de Convivencia Laboral, creado mediante Resolución rectoral No. 92 de noviembre 16 de 2012. Dicho comité tiene a su cargo escuchar a las partes, crear espacios de diálogo y formular planes de mejora; así como hacer seguimiento a su implementación y cumplimiento.

Cuando las denuncias son anónimas, no es posible crear esos espacios. En tal sentido, la Dirección de Gestión Humana inicia una indagación preliminar para establecer la ocurrencia de los hechos, eventuales responsables y adoptar las medidas pertinentes que pueden consistir en planes de mejora o en la apertura de actuaciones disciplinarias, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

Cuando se trata de denuncias de estudiantes, se da traslado a Bienestar Universitario, el cual se encarga de adoptar las medidas de apoyo que este requiere, desde acompañamiento psicológico hasta medidas de protección al interior del campus, con el apoyo de Servicios Generales. De igual manera, se da traslado a la respectiva decanatura que se encarga, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento de Estudiantes (Artículo 149 y siguientes), de adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar.

7.2.3. Análisis de los casos y adopción de medidas

Formulada la denuncia, el Comité de Ética entra a valorar los siguientes aspectos:

- (i) Se identifica a las partes involucradas, las cuales pueden ser estudiantes, docentes, funcionarios administrativos, contratistas o personas externas, incluidos los visitantes.
- (ii) Respecto a cada uno de ellos se procederá de la siguiente manera:
 - a. En cualquier caso de violencia al interior del campus, el personal de seguridad adoptará las medidas inmediatas, necesarias y proporcionales, encaminadas a cesar las causas de la violencia.
 - b. Cuando tales acciones involucren a personal externo, ajeno a la Institución, se procederá a hacer su retiro del campus. La Universidad podrá imponer restricciones futuras de ingreso y adoptará las acciones judiciales o policivas a que haya lugar.
 - c. Si el acto de violencia o acoso involucra a contratistas de la Universidad, se procederá a informar a la oficina encargada del contrato (Planeación, Servicios Generales o a la que corresponda) y se adoptarán las medidas respectivas que pueden ser desde la solicitud del retiro de la persona vinculada al hecho, hasta la terminación del contrato. La oficina Jurídica se encargará de adelantar la actuación respectiva.
 - d. En el caso de actos de violencia, acoso o discriminación que involucre a estudiantes en calidad de agresores, la dirección de Bienestar Universitario con el apoyo de Seguridad, en los casos en los que se requiera, hará la primera intervención con el objeto de hacer cesar tales acciones. Una vez finalizada la agresión, se dará traslado a la decanatura de la respectiva dirección para que se adelante la actuación disciplinaria respectiva.
 - e. En el caso de docentes vinculados a agresión, acoso o discriminación, se procederá a dar traslado al Comité de Convivencia Laboral, el cual promoverá el diálogo entre las partes involucradas, suscribir los planes de mejora y concertar los compromisos de convivencia. Cuando la gravedad de la falta lo amerite, previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica, se procederá a la apertura de la actuación disciplinaria correspondiente conforme al Reglamento Interno de Trabajo y por parte de la Dirección de Gestión Humana. Si el acto de violencia o acoso es del docente respecto de un estudiante, se dará traslado a la Dirección de Bienestar Universitario para restablecer los derechos del estudiante y adoptar las medidas de apoyo requeridas y, al mismo tiempo, se iniciará la actuación disciplinaria correspondiente.

- f. Tratándose de funcionarios administrativos, se pondrán los hechos en conocimiento del superior inmediato, quien trasladará la queja a la Dirección de Gestión Humana para el respectivo proceso disciplinario.
 - g. La Universidad, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y con el objeto de proteger a la víctima y evitar su revictimización, podrá adoptar las decisiones que considere dentro del marco de la legislación laboral colombiana.
- (iii) Con la formulación de la denuncia y cuando la gravedad de los hechos lo amerite, se podrán adoptar las siguientes medidas preventivas:
- a. Asesoría jurídica con el objeto de que la víctima pueda tomar las acciones legales que resulten pertinentes;
 - b. Adopción de medidas de seguridad y protección especial en el campus que pueden consistir en acompañamiento o en anotación preventiva cuando la víctima lo requiera;
 - c. Traslado del trabajador o, en el caso de estudiantes, suspensión del docente o cambio de curso, cuando sea posible.
 - d. Orientación psicológica y prestación de servicios médicos.

7.2.4. Remisión a entidades externas

Con el objeto de cumplir con los protocolos legales, la Universidad hará remisión al sector externo en los siguientes casos:

1. Ante casos de violencia sexual, se remitirá la víctima a los servicios de salud integral, dentro de las 72 horas siguientes a la ocurrencia del hecho. En los casos de estudiantes mayores de edad, la comunicación a la familia se hará con su consentimiento.
2. Si se trata de menor de edad, se notificará por obligación legal al ICBF y a la familia.
3. Si del hecho se deriva un peligro contra la vida o integridad física de la persona, se dará traslado a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía).
4. Todo acto de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o sexual, deberá ser notificado a las autoridades, especialmente, a las Unidades de Reacción Inmediata de la Fiscalía o ante las Comisarías de Familia.

7.2.5. Seguimiento y estadística

Corresponde al Comité de Ética y Conflicto de Intereses hacer el seguimiento a las actuaciones que se adelanten, verificando que se hubiesen adoptado y cumplido las medidas indicadas en el punto 7.3.3, comprobando su eficacia y adoptando los correctivos a que haya lugar.

Las Direcciones de Gestión Humana y de Bienestar Universitario llevarán las estadísticas de las quejas y las decisiones adoptadas.

7.2.6. Cierre de los casos

La Universidad procederá al cierre de los casos ante denuncias de violencia o acoso, en las siguientes situaciones:

- a. Cuando se hubiese culminado los procedimientos previstos en la ruta de atención;
- b. Cuando se retire la denuncia a no ser que existan elementos que justifiquen continuar con la actuación;
- c. Cuando, luego del trámite respectivo, se establezca que no existen méritos para una sanción;
- d. Cuando se trate de hechos ocurridos por fuera del campus, no relacionados o vinculados con actividades propias de la Institución o derivados de esta.

7.2.7. Acciones encaminadas a la prevención

Con el objeto de prevenir actos de violencia o acoso, la Universidad se compromete a adelantar las siguientes acciones:

- a. Difusión del presente protocolo para conocimiento de toda la comunidad universitaria;
- b. Sensibilización a los miembros de la comunidad sobre las diferentes formas de violencia, acoso y discriminación;
- c. Mantener una expresión pública institucional de reprobación y condena a toda forma de violencia, acoso o discriminación;
- d. Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los estudiantes y, en general, a la comunidad universitaria, un entorno en el que se promueva la diversidad, la autonomía individual, el debate y confrontación de ideas dentro del marco de respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias.

APROBADO POR
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD DEL NORTE
Consejo Académico

Resolución No. 38 de mayo 26 de 2023

“Por la cual se modifica la resolución No. 36 de 2020 del Consejo Académico y se expide el “Protocolo para la prevención, detección, atención, acompañamiento y seguimiento en caso de violencia, discriminación y violencia de género”

El Consejo Académico de la Universidad del Norte, en uso de sus facultades y en especial las previstas en el artículo 25, literal b) de los Estatutos y

CONSIDERANDO

Que mediante resolución No. 36 de 31 de julio de 2020, el Consejo Académico expidió la “Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso.”

Que posteriormente, el Ministerio de Educación Nacional expidió la resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, “Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencia 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 Políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.”

Que, conforme a lo anterior, mediante resolución rectoral No. 04 de enero 17 de 2023 se creó el Comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación de la Universidad del Norte” el cual tiene dentro de sus funciones, la de proponer revisiones y modificaciones a las normas internas que regulan la materia.

Que efectuada la revisión del protocolo interno a la luz de la resolución del Ministerio de Educación, resulta necesario realizar los respectivos ajustes y actualizaciones, los cuales fueron debatidos y aprobados por el Consejo Académico en la pasada sesión del 16 de mayo.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptase el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO.”

ARTÍCULO SEGUNDO: Corresponderá al Comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación, adelantar un plan permanente de divulgación e información acerca de este protocolo, con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones y presentar al Consejo Académico informes periódicos acerca de su aplicación.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su publicación en la WEB.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los veintiséis (26) días del mes mayo de dos mil veintitrés (2023).



ADOLFO MEISEL ROCA

Rector

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO EN CASO DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

1. PRESENTACIÓN

La Universidad del Norte fue fundada en 1966 como una institución de educación superior, de carácter privado, sin ánimo de lucro, laica, sin afiliaciones políticas ni partidistas. Su propósito principal ha sido impulsar, a través de la investigación y la formación de profesionales de alto nivel, el desenvolvimiento económico, social y cultural de la región caribe colombiana.

Históricamente, la Universidad ha orientado todas sus acciones a través de valores institucionales como la excelencia; la formación para el liderazgo y la gestión empresarial, social y pública; la ética e integridad institucional; el sentido de pertenencia; el aprecio por la verdad; el sentido de la justicia; el compromiso social; el respeto por la diversidad y el ejercicio de la autonomía individual.

Ubicada en el Caribe, la Institución ha venido enfrentando los grandes problemas de desigualdad y pobreza regional, promoviendo la igualdad de acceso a la educación superior de calidad, dentro de un ambiente de total respeto y tolerancia. Es así como, a lo largo de su historia, el marco normativo interno ha proscrito cualquier forma de violencia o abuso desde una perspectiva integral que incluye el aspecto declarativo, pero también el establecimiento de instrumentos de prevención y la adopción de procedimientos y mecanismos sancionatorios y de protección a las víctimas.

Dentro del marco anterior se expidió la resolución Consejo Académico no. 36 de julio 31 del 2020, "Por la cual se adopta en la Universidad del Norte la declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso". No obstante que en dicho documento se incorporó un capítulo sobre "violencia basada en género", el Ministerio de Educación Nacional expidió la resolución No. 014466 de 25 de julio del 2022 "Por la cual se fijan 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 políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural". Dentro del marco de la autonomía que le reconoce la Constitución Nacional, la Universidad del Norte procedió a crear el Comité para la prevención, detección y atención de actos violencia, acoso y discriminación", que tiene dentro de sus funciones revisar y actualizar la normatividad interna, y especialmente los protocolos existentes que, si bien cumplen en forma general los requerimientos establecidos en la resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, necesitaban ser visibilizados y actualizados.

El presente protocolo tiene por propósito adoptar las normas internas que regulan los procesos de prevención, detección de cualquier forma de violencia

(especialmente la de género), atención de los casos definiendo las rutas de atención y la descripción de los planes de acción que permitirán no solo la implementación del protocolo, sino también hacer el respectivo seguimiento.

2. CONCEPTUALIZACIÓN

El acoso y la violencia en sus diferentes manifestaciones, se ha constituido en uno de los problemas más relevantes en todos los espacios en los que las personas interactúan; particularmente donde se presentan relaciones de poder y, en consecuencia, comportamientos que implican abuso del mismo. Es por lo anterior que el poder se constituye en la causa principal que gesta las condiciones de la relación, que pueden ser formales o interpersonales, especialmente dentro del contexto de la comunidad educativa, como es el caso del acoso y la violencia física y psicológica entre estudiantes o respecto a estos, así como en materia laboral.

Las conductas de las personas que acosan y violentan a otros perturban la vida de quienes se constituyen en sus víctimas; en consecuencia, quien es víctima siente que toda su vida es inundada por experiencias que no están bajo su control.

La normativa colombiana tipifica el hostigamiento sancionando la conducta que "...promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, (...) "¹

En ocasiones, el hostigamiento, la violencia y el acoso pasa desapercibido para la sociedad en la medida en que se constituye en actos justificados por la idiosincrasia, la cultura, la ideología y en general, por esquemas conceptuales que suelen favorecer esta clase de conductas. Por ello, estos actos deben ser observados y atendidos en forma oportuna y contundente, teniendo en cuenta que las Instituciones de Educación Superior brindan una formación para la vida.

El acoso, la violencia y el hostigamiento puede iniciar con frases sutiles hasta comportamientos agresivos; desde lo moral y mental hasta lo físico. Dichas conductas se han hecho cada vez más visibles gracias a los alcances de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); esto no quiere decir que ahora hay más casos, sino que se denuncian y ahora son más visibles.

Desde la academia, se han logrado identificar posturas que definen diversos tipos de agresión (Martín-Baró, 2003) y que aportan una mirada de complejidad que arroja luces al manejo que se le puede dar. Esto apunta a mejorar las condiciones para que las agresiones no sean vistas como un fenómeno social, y cuando se presenten, que existan esquemas o protocolos de atención que no revictimicen o generen impunidad.

¹ Ley 1752 de 2015, artículo 4.

Como señala Toledo (2006), en Colombia al igual que en otros países latinoamericanos luego del reconocimiento por ley, las universidades han respondido muy lentamente en la creación de protocolos con miras a prevenir e imponer sanciones ante los casos de acoso y violencia. Este problema se reconoce como un flagelo que silenciosamente viene teniendo una presencia importante en las Instituciones de Educación Superior.

A nivel internacional, Muñoz-García et al. (2018), señalan que los estudios a este nivel dejan en evidencia que las universidades se centran en la víctima, dejando de lado confrontar el ambiente sexista en el que se gestan estas formas de violencia. Esta crítica a la manera de las instituciones abordar el problema impone una visión más general e integral que incluye reflexiones sobre la problemática en diferentes ámbitos al interior de la vida universitaria, en el marco de considerar que el acoso, la violencia y la discriminación no se circunscribe ni limita a lugares y personas en específico.

Bajo esta mirada, las autoras antes mencionadas encuentran como limitaciones en las políticas institucionales frente al acoso sexual, por ejemplo, las siguientes: "los protocolos son una estrategia reactiva y no preventiva, y hay un desconocimiento de las lógicas de poder entrelazadas en la problemática" (p. 2). Las limitaciones señaladas, implican la difícil tarea de identificar lo que es y no es acoso, violencia y discriminación, pues se parte de reconocer el tener claridad sobre lo que se entiende por cada uno de estos conceptos en aras de que la legislación pueda evitar y/o disminuir el flagelo, pero al mismo tiempo es importante tener presente los alcances al interior de las instituciones. Adicionalmente, implica el reconocimiento de que, al aplicar solo el protocolo a las víctimas, se deja de lado el trabajo preventivo sobre el tema lo que lleva a desconocer el papel que promueve el valor del poder en las relaciones de los géneros.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene por propósito definir las acciones que se deben adelantar en la prevención, detección y atención de cualquier caso de violencia y discriminación, especialmente basados en género, lo que puede o no derivar en actuaciones disciplinarias, tanto para estudiantes como para colaboradores y docentes, así como un conjunto de acciones encaminadas a la atención, guía y acompañamiento de la víctima. Más allá de la casuística, el protocolo busca igualmente adelantar actuaciones preventivas, identificar casos y tendencias que requieren intervención y, por último, generar espacios de reflexión permanente en torno a los temas de violencia y discriminación.

De esta manera, son objetivos del protocolo:

- (i) Establecer las rutas de atención en casos de violencia y discriminación, con énfasis en los temas de género, con el fin de brindar atención oportuna a las víctimas.
- (ii) Hacer explícita la política de prohibición de toda forma de violencia, discriminación y acoso al interior de la Universidad.

- (iii) Visibilizar las distintas formas de acoso, violencia y discriminación, especialmente por género, que se pueden presentar al interior de la Universidad, dentro del marco de las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad.
- (iv) Adoptar las medidas de prevención en el contexto universitario que incluyen no solo aspectos como el manejo del lenguaje, el trato y las buenas prácticas, sino también un conjunto de acciones pedagógicas presentes en los planes de estudio, campañas institucionales y programación de la oficina de Bienestar Universitario.
- (v) Hacer un seguimiento general a las actuaciones y procesos internos para despojarlos de cualquier forma de violencia o discriminación;
- (vi) Orientar los procesos sancionatorios que deben acompañar los casos que se presenten con una visión restaurativa, que no solo se deben limitar al castigo sino a brindar espacios para que los victimarios puedan asumir responsabilidad de los hechos y reparar sus acciones, generando espacios de pedagogía a partir de los cuales se pueda dar la no repetición.
- (vii) Hacer seguimiento de los casos, analizar tendencias e intervenir aquellas conductas que, en razón del entorno o la idiosincrasia, constituyéndose en actos de violencia, discriminación y acoso, se hubiesen normalizado.
- (viii) Promover la sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, bajo los principios y valores institucionales y con garantía plena a los derechos y libertades que se reconocen a cada uno de estos en la constitución, la ley y los reglamentos internos.

4. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente protocolo no reemplaza el marco normativo que rige los procedimientos internos de la Universidad. Su propósito es complementarlos, definiendo la ruta de acción en casos de violencia y discriminación de género o de cualquier otra clase, como garantía al adelantar los procesos sancionatorios; la restauración mediante el acompañamiento y asesoramiento a las víctimas y victimarios, así como a los integrantes del entorno; y la no repetición. Por lo tanto, este protocolo debe entenderse como un conjunto de medidas con fuerza vinculante, transversal a todo el marco normativo institucional.

El presente protocolo aplica:

- (i) A los estudiantes de la Universidad del Norte, es decir, “toda persona que se encuentre matriculada para un período académico, en cualquiera de los programas que se ofrecen en las modalidades de pregrado, postgrado y educación continuada “, así como aquellos que no teniendo matrícula vigente, de conformidad con el reglamento de estudiantes, se le extiende tal calidad como en los casos en los que el estudiante adelanta actividades académicas como requisito para optar al título profesional.
- (ii) Profesores de planta y de hora cátedra, sin importar su forma de vinculación, así como al personal administrativo y de servicios.

- (iii) Toda persona con vínculo contractual diferente al laboral, sea civil o comercial.
- (iv) Terceros que, aunque no tienen vínculos con la institución, concurren al campus o a cualquier escenario presencial o virtual de actividades institucionales.
- (v) Egresados en relación con situaciones que se deriven o hayan derivado de su vínculo con la Universidad.

Aplicará el presente protocolo en el caso de conductas y comportamientos, por acciones u omisiones que constituyan violencia y discriminación de género o de cualquier clase, o acoso, ocurridos en el contexto o desarrollo de las actividades académicas, o relacionadas o derivadas de esta y realizadas en la Universidad o en otros espacios, incluso virtuales o digitales, en los que se adelanten actividades institucionales.

5. PRINCIPIOS

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- (i) Debidamente diligencia: toda denuncia será objeto de indagación y se adelantará, de manera oportuna, la Ruta de atención correspondiente al perfil de los involucrados.
La principal acción de la Universidad, en caso de denuncia, es proteger de manera preventiva a la víctima y procurarle el debido apoyo y acompañamiento.
La Universidad, dentro del marco de sus atribuciones activará las rutas de atención. Para ello, si no existe información acerca de la víctima o el victimario, en caso de denuncias anónimas, o si existen dudas sobre los hechos denunciados, adelantará las indagaciones preliminares pertinentes. En la investigación, la Universidad tratará de establecer las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se presentaron los hechos, garantizando en todo caso el principio del debido proceso y de no revictimización.
- (ii) Igualdad: la universidad dará el mismo trato a todas las personas que intervengan en las distintas actuaciones que se deriven del presente protocolo, garantizando plenamente sus derechos. Sin embargo, las víctimas serán objeto de trato y protección especial.
- (iii) Buena fe: se presumirá el comportamiento leal, fiel y ético de quienes son sujetos del presente protocolo; con ese mismo criterio, las autoridades universitarias actuarán al momento de su aplicación.
- (iv) Debido proceso: las actuaciones que se deriven del presente protocolo se adelantarán de acuerdo con las normas y competencias establecidas en los reglamentos, con plena garantía de los derechos que les asisten a todos los que intervienen, de representación, defensa y contradicción.
- (v) Confidencialidad y reserva: toda actuación que se adelante en temas de violencia, discriminación y acoso serán tratadas en forma confidencial. Se garantizará la reserva en aras de preservar los derechos a la intimidad, integridad personal y habeas data. Le será aplicable a las actuaciones que se deriven del presente protocolo, las normas

contenidas en las leyes 1266 de 2008 y 1561 de 2012 y/o aquellas que las modifiquen o reformen, así como la política de protección y tratamiento de datos personales establecida por la Institución. Tanto la denuncia como la Ruta de atención que puede incluir atención y protección a la víctima, así como la investigación respectiva, estarán sujetas a confidencialidad.

La atención del caso implica por parte de los involucrados una escucha atenta y respetuosa que contribuya a adoptar las medidas necesarias para garantizar a los estudiantes y, en general, a la comunidad universitaria, un entorno en el que se promueva la diversidad, la autonomía individual, el debate y confrontación de ideas dentro del marco de respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias.

- (vi) Justicia de género y de otras formas: en las decisiones que se adopten derivadas de la aplicación del presente protocolo, se tendrá en cuenta el propósito de eliminar cualquier desigualdad, no solo de sexo sino por cualquier otro motivo como raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otros.
- (vii) Autonomía: la universidad respetará la decisión de la víctima de adelantar o no las actuaciones judiciales correspondientes.
- (viii) Proporcionalidad: las sanciones que se impongan y las decisiones que se adopten, estarán acordes a la gravedad de las faltas y sus consecuencias. Al momento de imponerse, se hará una valoración retributiva que busque amainar o disminuir los efectos e impacto de las conductas, no solo para la víctima, sino también para su entorno.
- (ix) Atención integral: las actuaciones de las autoridades universitarias encargadas de aplicar y dar cumplimiento al presente protocolo deben priorizar las acciones encaminadas a garantizar el bienestar físico, psicológico y emocional de las víctimas, propendiendo por la exigibilidad de sus derechos, su dignidad, trato justo y considerado, escucha libre de prejuicios y no revictimización.
- (x) Justicia restaurativa: las decisiones que se adopten, al margen de su carácter sancionatorio, buscarán medidas encaminadas a la compensación del daño a las víctimas y la asunción de responsabilidad por parte del victimario y su entorno.

6. DEFINICIONES

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como "El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones". La violencia se expresa a través de muchas manifestaciones, que pueden ser por razones de diversidad (raza, etnia, condición social, género u orientación sexual) o mediante diversos instrumentos (física, sexual o síquica).

Por lo anterior, en la Universidad del Norte se reconocen y definen las siguientes expresiones de violencia, con el objeto de identificarlas y hacerlas visibles:

6.1. Acoso: toda conducta o comportamiento, verbal o físico que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso puede ser: ascendente, que se produce entre una persona que ocupa una posición superior a la víctima; horizontal: que se da entre compañeros de un mismo nivel; ascendente: que proviene de quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior.

6.2. Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, o situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

6.3. Discriminación: el que arbitrariamente se impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 134ª de la ley 1752 de 2015).

6.4. Maltrato entre iguales por abuso de poder (Bullying y Mobbing): este fenómeno se ha identificado en el marco de las relaciones interpersonales, cuyos actores y víctimas son los mismos alumnos, profesores o colaboradores. Esta forma de violencia implica actos de agresión, reiterados y no ocasionales. Se caracteriza por romper la simetría implícita en las relaciones entre iguales, al generar procesos de victimización (Hoyos, et al. 2012, citando a Del Barrio, et al., 2003; Olweus, 1978; Rigby, 2002). Se identifican distintas modalidades de Bullying, tales como el verbal (directo e indirecto), físico (directo e indirecto) mixto, de exclusión social y una forma más recientemente utilizada y que va en aumento conocido como Ciberacoso. El Ciberacoso o Bullying no tradicional es un acto agresivo e intencional llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente (Smith, et al., 2010).

6.5. Acoso sexual: es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, o en el marco de las relaciones entre profesores y estudiantes, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, que determina una situación que afecta al empleo, las condiciones de trabajo o las condiciones de estudio, y crea un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. (Carvajal & Dávila, 2013).

Por su parte, la ley 1257 de diciembre 04 de 2008 tipifica el acoso sexual como delito en el artículo 210A, donde se expresa: "(...) 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".

Al respecto la Corte Suprema de Justicia señala que la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor. Aunque aclara que esa relación de superioridad se puede dar por distintos factores como autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Sentencia SP107-2018 de la Corte Suprema de Justicia).

El acoso sexual se puede presentar en dos modalidades:

1. Chantaje: cuando el acosador ofrece un beneficio a la víctima con la condición de que acceda a comportamientos de naturaleza sexual, que afectan la dignidad y no son deseados por la víctima, al tiempo que esta última los encuentra irrazonables y ofensivos.
2. Ambiente laboral hostil o Acoso sexual ambiental: es la conducta con carácter sexual que genera un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil o humillante para la víctima (García, 2018; Carvajal & Dávila, 2013; Frías, 2011). Constituyen comportamientos de acoso sexual de esta modalidad:
 - (i) Físicos: Tocamientos o acercamientos innecesarios.
 - (ii) Verbales: palabras, comentarios y preguntas subidas de tono u ofensivas por la apariencia, forma de vestir, el estilo de vida o la orientación sexual. Pueden producirse por propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.
 - (iii) No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos (García, 2018).

6.6. Violencia basada en el género: "aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (hombres o mujeres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social" (Comité Distrital de Convivencia Escolar, p. 140).

Constituyen algunas formas de acoso, sin que se considere un listado exhaustivo, los siguientes comportamientos²:

- a. Acoso sexual: El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Constituyen comportamientos que implican acoso:
 - Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.

² Las conductas descritas fueron tomadas parcialmente de las descritas en el capítulo de DEFINICIONES del protocolo contra la violencia y del acoso de la Universidad de la Rioja.

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que le resultan no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños y vestidores.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones por parte de un superior o docente de conseguir mejoras en calificaciones u otros beneficios a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

b. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, que atente contra la dignidad de la persona.
- Utilizar humor sexista u homofóbico.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores(as) o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo o basado en la homosexualidad, bisexualidad, transexualidad o la percepción de estas.

c. Discriminación

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, estado civil o condición social. Formular comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, incluyendo los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

d. Ciberacoso, entendido según las siguientes modalidades:

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.

- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ésta, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio: violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber-persecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

6.7. Otras definiciones

6.7.1. Víctima: persona a la que se le ha causado un sufrimiento, daño o menoscabo de sus derechos, como consecuencia de un acto violento o discriminatorio.

6.7.2. Revictimización: son un conjunto de acciones u omisiones realizadas ordinariamente por las personas encargadas de la protección de la víctima, que le generan nuevos sentimientos de sufrimiento o frustración derivados de la incomprensión, la falta de empatía o la justificación de la conducta violenta o discriminatoria por parte del victimario.

6.7.3. Victimario: persona que causa daño, sufrimiento, padecimiento o agresión a otra, derivada de actos de violencia o discriminación.

6.7.4. Género: de acuerdo con la OMS, el género "se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que la sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres". El enfoque de género "tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres con el fin de garantizar la igualdad de derechos..." "Dentro del marco de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres, el enfoque de género viene caracterizado por el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género y el enfoque diferencial de derechos. Este sentido amplio del concepto de equidad adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad orientada por las diferencias".³

7. MARCO NORMATIVO

7.1. Externo

³ Tomada del documento: "Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior. Ministerio de Educación, págs. 16-17.

El presente protocolo se sustenta en el siguiente marco normativo externo:

- Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penales, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 014466 de 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, “Por la cual se fijan 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 políticas de Educación superior inclusiva e intercultural”. Igualmente, esta resolución contiene los Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior.

7.2. Interno

La Universidad del Norte ha establecido dentro de su marco normativo, expedido en virtud de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución, la prohibición a cualquier forma de violencia, discriminación, abuso o acoso. Dichas conductas se encuentran proscritas en los siguientes ordenamientos:

(i) En el Reglamento de Estudiantes, no solo dentro de los deberes y los derechos, sino como falta disciplinaria.

Respecto de los DEBERES, el artículo 7º establece:

- Respetar el ejercicio del derecho que tienen los demás a la libre expresión de sus ideas, permitiendo el pluralismo ideológico, cultural y religioso.
- Tratar a todos los miembros de la comunidad universitaria como corresponde a su dignidad humana, manteniendo una relación respetuosa a través del diálogo permanente y en actitud responsable, como medio esencial para el logro de la formación integral.
- Respetar las libertades constitucional y legalmente establecidas de los miembros de la comunidad universitaria e informar sobre cualquier trasgresión a estas.

Respecto de los DERECHOS, el artículo 8º consagra:

- Ejercer en forma responsable las libertades constitucional y legalmente establecidas, sin ser objeto de presión, intimidación o acoso alguno.
- Expresar libremente sus ideas dentro del respeto a la pluralidad del pensamiento y los derechos de los demás.
- Recibir un tratamiento respetuoso de todos los miembros de la comunidad universitaria y ser tratado, en toda circunstancia, como corresponde a su dignidad humana.

Como FALTA DISCIPLINARIA, en el artículo 148, dentro de las faltas MUY GRAVES se establece la de “Adoptar actitudes que vayan en detrimento de la intimidad, la integridad personal o moral, el honor sexual, la libertad, la honra o el buen nombre de los demás miembros de la comunidad, así como acosar por cualquier medio, directa o indirectamente, a otro miembro o visitante de la Universidad. Se entiende

por acoso todo acto de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos que resulten excesivos dentro de la sana lógica." De igual manera se constituye en falta "Amenazar, coaccionar, agredir, injuriar, directa o indirectamente, a las autoridades de la Universidad, sus profesores, estudiantes y personas vinculadas a ella, o inferir daño a sus propiedades..."

(ii) En el REGLAMENTO DOCENTE, que establece como derecho el ser tratado como corresponde a su dignidad humana y profesional y como deber, procurar el mismo tratamiento a los demás miembros de la comunidad y observar siempre un comportamiento ético en sus actos.

(iii) En el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO regula a docentes y colaboradores administrativos de la Institución. Además de consagrarse como prohibición cualquier forma de discriminación o violencia, contiene un capítulo relacionado directamente con los "Procedimientos para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral"

(iv) En el MANUAL DE CONDUCTA que establece las pautas de comportamiento de los colaboradores administrativos y docentes de la Institución, en relación con su actuar frente a los objetivos misionales y su relación con los distintos grupos de interés. Dicho Manual contiene además una guía de buenas prácticas en el manejo de relaciones interpersonales. Además, la Universidad cuenta con un COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL el cual se ajusta a lo dispuesto en la resolución no. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

(v) Política de derechos humanos de la Institución: contenida en la resolución rectoral no. 35 de 2022, en la cual se proclama el RESPETO A LA DIVERSIDAD indicando:

"La Universidad del Norte respeta la diversidad de las personas. Tenemos un alto compromiso con la igualdad de oportunidades y la no tolerancia a cualquier forma de discriminación, acoso o trato degradante. Nos esforzamos constantemente en mantener una comunidad universitaria en la que no existe ninguna forma de discriminación en razón del sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, nacionalidad u origen social, orientación sexual, posición económica, condición de discapacidad, ni de cualquier otra índole o categoría protegida por la ley. Los fundamentos para el reclutamiento, la contratación, la ubicación, la capacitación, la compensación y las promociones en Uninorte se basan en las aptitudes, el desempeño, las habilidades y la experiencia, promoviendo así la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo. En términos de igualdad y equidad, la Universidad facilita y permite el acceso igualitario a los cargos de la estructura organizacional, así como a la promoción, desarrollo personal y profesional, y a todos los beneficios institucionales indistintamente de las condiciones de diversidad humana de los miembros de la comunidad universitaria. Se implementan estrategias para fortalecer la igualdad desde la sensibilización de los colaboradores, las comunicaciones, y todas las acciones requeridas para afianzar de manera práctica y empática una cultura de equidad laboral.

8. PREVENCIÓN

La Universidad del Norte adoptará una política encaminada a prevenir cualquier acto de violencia o discriminación por género o de cualquier otra clase. Teniendo en cuenta que su misión es la formación integral del individuo, promoverá la sana convivencia entre los miembros de la comunidad académica, a partir de relaciones de respeto, tolerancia y aceptación de la diversidad. Para ello, generará conciencia sobre los derechos que les asisten, los instrumentos y mecanismos de atención y la revisión y evaluación constante de los procesos.

Dentro del marco anterior, constituyen acciones de prevención:

- (i) Hacer explícita la política institucional: a partir de la cual, la Universidad del Norte proscribe cualquier forma de violencia, abuso, hostigamiento, acoso o intimidación en las relaciones interpersonales que surgen entre los miembros de la comunidad que incluye a directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de apoyo y visitantes. De igual manera prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o maltrato por razones étnicas, raciales, económicas, políticas, sociales culturales, religiosas, diversidad de género y sexual. Por lo anterior, la Universidad hará expresión pública de rechazo y de condena contra toda conducta atribuible a violencia, acoso o discriminación entre los miembros de la comunidad educativa. La Universidad promueve la diversidad y la autonomía individual, así como el debate y la confrontación de ideas dentro del marco del respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.
- (ii) Lenguaje: en los discursos y documentos oficiales y no oficiales, correos, artículos, mensajes, eventos producidos por estudiantes y para estudiantes, salones de clase, seminarios y eventos de extensión se utilizará un lenguaje no sexista ni discriminatorio, ni se permitirá el empleo de expresiones injuriosas en contra de personas y grupos o sectores sociales, étnicos o raciales o de cualquier otra clase. Lo anterior no constituye de manera alguna una restricción a la libertad de expresión y opinión, siempre que sea dentro del marco del respeto a la dignidad humana.
- (iii) Inducción y Planes de Estudio: en el programa de bienvenida a estudiantes e inducción de la Universidad, así como en los planes de estudio, ya sea mediante asignaturas o mediante temas incorporados en estas, se incluirán temas que confieran al estudiante herramientas para una comprensión y análisis crítico acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.
- (iv) Campañas: la Universidad a través de las oficinas de Bienestar y Comunicaciones mantendrá campañas permanentes encaminadas a divulgar las situaciones que constituyen acoso o violencia sexual y discriminación, informar acerca de los derechos de las víctimas y los mecanismos o instrumentos de protección que garanticen un entorno de

respeto a la dignidad de todos los miembros de la comunidad. Para los fines anteriores se realizarán talleres de formación e instancias de discusión a través de medios digitales.

- (v) Buenas prácticas: las actuales circunstancias de violencia, conflicto y polarización de nuestra sociedad y la imposibilidad de conocer el origen, experiencia, valores y condiciones de los estudiantes obligan a ser cuidadosos en el manejo de las relaciones con éstos. La Universidad adoptará en todos los aspectos de la vida universitaria buenas prácticas que prevengan cualquier forma de acoso, abuso o discriminación. Dentro de estas se incluye:
 - a. Política de puertas abiertas, especialmente en lo que se refiere a la atención individual a los estudiantes por parte de docentes, con el objeto de evitar conductas no consentidas o que generen alguna clase de rumor o comentarios.
 - b. Los profesores tienen un especial compromiso con los principios y valores constitucionales y especialmente los de respeto y trato digno. El uso inadecuado del lenguaje, las bromas o anécdotas en contra de grupos o sectores, el mal uso de ejemplos o casos pueden constituirse en comportamientos que se interpreten como intimidación o acoso y hay que evitarlos.
 - c. Todos los espacios académicos son oportunidades para enseñar. Por ello, cuando el docente participa con estudiantes en chats o cualquier otro medio electrónico de interacción, el profesor debe ser riguroso en el lenguaje y no permitir expresiones que constituyan acoso o discriminación contra otros estudiantes o contra terceros.
 - d. El profesor debe evitar las relaciones afectivas o sexuales, aún las consentidas, mientras exista la relación profesor-estudiante.
 - e. En todo caso, es necesario tener en cuenta que las buenas prácticas anteriormente indicadas no son taxativas y en tal sentido, no sustituyen el sentido común y el buen juicio que debe orientar las decisiones y actuaciones de los docentes y demás colaboradores de la Institución.
- (vi) La Universidad del Norte, en su política de admisión, adoptará todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y trato igualitario para los estudiantes, personal docente y colaboradores administrativos, sin discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género o las demás formas de discriminación descritas en la política de Derechos humanos de la Universidad.
- (vii) Se garantizará a todos los miembros de la comunidad universitaria una protección adecuada contra toda forma de exclusión social y violencia, asegurando su no marginación y segregación.
- (viii) Llevar a cabo actividades pedagógicas tales como cursos, talleres y demás programas formativos orientados a la comunidad educativa, con un enfoque de prevención de todo tipo de violencia.
- (ix) Adelantar campañas de sensibilización a nivel institucional sobre asuntos de violencia o cualquier tipo de discriminación que fomente una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.

- (x) Desarrollar investigaciones al servicio del fomento de valores y sana convivencia pacífica para responder de manera efectiva a las necesidades sobre todo tipo de violencia.
- (xi) Llevar a cabo eventos orientados a incentivar la prevención de todo tipo de violencia en las Instituciones de Educación Superior.
- (xii) Revisar, diseñar e implementar metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.

9. DETECCIÓN

La Universidad del Norte garantizará la revisión permanente de las acciones que contribuyan a identificar y tipificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia. Para los fines anteriores se creó mediante resolución rectoral no. 04 de 2023, el Comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación que, si bien no interviene en la atención de casos concretos, tiene dentro de sus funciones documentar y consolidar la información de casos para detectar patrones de conducta que evidencien violencia o discriminación de género o de cualquier otra clase y a partir de su identificación, la formulación de estrategias para evitarlas.

10. ATENCIÓN

La Universidad, una vez presentado el caso de violencia o discriminación, realizará un conjunto de acciones orientadas a la garantía de los derechos de las personas afectadas en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones o la materialización de un perjuicio irremediable, orientación jurídica, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo a la institución de acuerdo con la siguiente Ruta de atención:

10.1. REPORTE O CONOCIMIENTO DEL CASO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

10.1.1. Denuncia de los hechos:

Las denuncias en caso de violencia, acoso o discriminación pueden formularse de la siguiente manera:

- De forma presencial, en la oficina de Bienestar Universitario; a los directivos de la respectiva División (decano, director y coordinador de programa) o a directivos de la Institución (rector, vicerrectores, secretario académico, secretario general o director de Gestión humana).
- De manera telefónica o virtual. Para estos fines, la Universidad cuenta con una línea de atención ética a cargo de Ethic Global, la cual se encarga de recibir

las denuncias o reportes de cualquier conducta irregular, incluidas las relativas a violencia, acoso y discriminación. Si la denuncia es telefónica se puede hacer a la línea 01 800 7522400. También se puede acceder al enlace que aparece en la página institucional: www.uninorte.edu.co, lineaeticauninorte.ethicsglobal.com

- Presentarla al Comité de Convivencia Laboral o a los miembros del Comité de Ética y Conflicto de Intereses.

La denuncia puede ser formulada por:

- i) La víctima
- ii) Terceros autorizados o no por esta
- iii) De forma anónima

En aras de contribuir a esclarecer los hechos, la denuncia puede ir acompañada de evidencia obtenida de manera lícita, a saber: testimonios, imágenes, videos, correos, grabaciones de voz, entre otras.

10.1.2. Oficiosamente y /o a partir de un acontecimiento en el campus

Cualquier miembro de la comunidad que identifique una situación de violencia en el campus con inminente riesgo físico y emocional para los involucrados, puede realizar el reporte correspondiente para la aplicación de medidas de contención que contribuyan a mitigar de manera inmediata la situación, brindando asistencia a los involucrados, preservando su bienestar físico y psicosocial, y el respeto de sus derechos fundamentales.

El reporte debe hacerse a la oficina de Seguridad o Central de Monitoreo por los siguientes medios:

1. *911 a través de los teléfonos rojos ubicados en el campus
2. Líneas de atención publicadas en la página web institucional para atención de emergencias
3. Personal de Seguridad más cercano

En la medida de lo posible, la información contenida en dicho reporte deberá contener lo siguiente:

- Descripción de la situación que genera alarma
- Información del lugar exacto donde ocurre la urgencia
- Descripción de la persona en crisis
- Informar a los demás observadores de la urgencia que ya se realizó el reporte.

La oficina de Seguridad hará presencia en el lugar de los hechos, dará aviso a las instancias correspondiente para la activación de la presente Ruta de atención y realizará un informe de los hechos.

10.1. 3. Actuaciones en los casos de violencia o discriminación inminente en el campus:

En cualquier caso de violencia al interior del campus, el personal de Seguridad adoptará las medidas inmediatas, necesarias y proporcionales, encaminadas a cesar sus causas.

En el caso que involucre a estudiantes en calidad de agresores, el personal de Bienestar Universitario, del Centro de Acompañamiento Estudiantil y personal de la Brigada de Emergencia, con el apoyo de Seguridad, hará la primera intervención con el objeto de hacer cesar las acciones de violencia.

En el caso que involucre a colaboradores en calidad de agresores, personal de la Brigada de Emergencia, con el apoyo de Seguridad, hará la primera intervención con el objeto de hacer cesar las acciones de violencia.

Si el acto de violencia o acoso involucra a contratistas de la Universidad, se procederá a informar a la oficina encargada del contrato (Planeación, Servicios Generales o la que corresponda) y se adoptarán las medidas respectivas que pueden ser desde la solicitud del retiro de la persona vinculada al hecho hasta la terminación del contrato. La Oficina jurídica se encargará de adelantar la actuación respectiva.

Cuando tales acciones involucren a personal ajeno a la Institución (externo), como causante de los actos de violencia o discriminación, se procederá a ejecutar su retiro del campus. La Universidad podrá imponer restricciones futuras de ingreso y adoptará las acciones judiciales o policivas a que haya lugar. Cuando dicha persona sea víctima de tales actos se adoptarán las medidas internas para cesar cualquier tipo de agresión, procurar su seguridad y brindar asistencia médica, psicológica y jurídica, en caso de requerirlo. Si dichos actos provienen de estudiantes, funcionarios o contratistas, se adelantarán las acciones disciplinarias y/o sancionatorias respectivas.

10.1.4. Urgencias psicológicas: consideraciones para las situaciones de violencia, acoso o discriminación que deriven en urgencias psicológicas.

La Universidad a través del Centro de Acompañamiento Estudiantil cuenta con una Ruta de atención de urgencias psicológicas, disponible para cualquier miembro de la comunidad que identifique una persona con actitudes o comportamientos que sugieran una urgencia psicológica, tales como:

- Llanto desconsolado, continuo o descontrolado
- Agresión contra sí mismo o contra otros
- Intención o ideas de acabar con su vida o la de otros
- No saber quién es o dónde se encuentra
- Ideas de persecución
- Ve, escucha o siente cosas que no están en la realidad
- Dificultad para respirar
- Nerviosismo o temblor excesivo
- Cualquier actitud que le genere alarma o le sugiera peligro inminente

El colaborador del Centro de Acompañamiento Estudiantil proporcionará primeros auxilios psicológicos que apunten a la contención de la crisis de la persona afectada, igualmente evaluará el riesgo vital para efectuar el traslado que corresponda, y realizará seguimiento para acordar la remisión a Bienestar Universitario del acto de violencia que ocasionó la crisis.

Para el caso de colaboradores, luego de la atención por parte del Centro de Acompañamiento, el seguimiento se realiza por parte de la psicóloga de urgencias de Bienestar Organizacional, con quién se hace empalme de lo ocurrido.

10.2. RECEPCIÓN Y ESTUDIO PRELIMINAR DEL CASO

A partir de la recepción del caso, se deberá remitir de manera inmediata a la instancia correspondiente de acuerdo al perfil de los involucrados, a saber:

- i) Si el caso involucra a estudiantes: debe ser reportado a la dirección de Bienestar Universitario y al respectivo programa.
- ii) Si el caso involucra a colaboradores, tanto docentes como personal administrativo: debe ser reportado a la dirección de Gestión humana.
- iii) Si el caso involucra a contratistas: debe ser reportado a la Oficina jurídica y a la dirección de Servicios Administrativos o la oficina encargada del respectivo contrato.

Cada dependencia se encargará de hacer un análisis de la situación, evaluar el riesgo para el reporte e implementación de medidas inmediatas de contención, de acompañamiento y demás acciones, considerando la gravedad de los hechos planteados.

10.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se podrán adoptar las siguientes medidas de protección y acompañamiento preventivo y pedagógico que corresponda.

10.3.1 Medidas de protección

Con la formulación de la denuncia, si se identifica un riesgo físico o emocional en la víctima, se podrán adoptar las siguientes medidas de protección:

- i. Remisión para acompañamiento psicológico a través del Centro de Acompañamiento Estudiantil o de Bienestar Organizacional, según el caso.
- ii. Medidas de seguridad y protección al interior del campus, con el apoyo de la Oficina de Seguridad.
- iii. Medidas de seguridad informática, con apoyo de la Dirección de Tecnología Informática y de Telecomunicaciones.
- iv. Prestación de servicios médicos a través del Centro Médico.
- v. Asesoría jurídica con el objeto de que la víctima pueda tomar las acciones legales que resulten pertinentes a través del Consultorio jurídico.
- vi. Medidas académicas o laborales tales como el traslado del trabajador o, en el caso de estudiantes, suspensión del docente o cambio de curso, entre otros. En el primer caso, la decisión será adoptada por la oficina de Gestión humana y el(la) jefe(a) inmediato superior; en el segundo caso, la decisión será adoptada por la respectiva División académica y Bienestar Universitario.

Las anteriores medidas se implementarán cuando la situación lo amerite, considerando los siguientes criterios:

- Naturaleza: se debe considerar la gravedad, impacto y frecuencia de la violencia y la existencia de amenazas que atenten contra la integridad física y emocional de la persona.

- Relación: abuso de poder y/o posición jerárquica o de subordinación entre la víctima y presunto agresor.
- Información adicional sobre la condición y situación de las personas involucradas, por ejemplo, si se trata de una persona con discapacidad.

10.3.2 Acompañamiento preventivo y pedagógico

De acuerdo a la gravedad de los hechos, se podrán adoptar algunas de las siguientes medidas:

- i) Acciones de pedagogía y reparación como espacios de diálogo entre las partes involucradas, siempre que la víctima esté de acuerdo; planes de mejora; acuerdos de convivencia; entre otros.
- ii) Acciones de pedagogía y sensibilización al entorno que haya sido afectado de alguna manera por el acto de violencia.

El acompañamiento preventivo y pedagógico puede hacer parte de un proceso de resolución alternativa de conflicto, sujeto a la voluntad y acuerdo de los involucrados. Deberá quedar constancia por escrito de dicho proceso.

Cuando las denuncias son anónimas, se limita la posibilidad de implementar las medidas preventivas definidas anteriormente. En tal sentido, las dependencias involucradas pueden realizar una indagación preliminar para establecer la ocurrencia de los hechos, eventuales responsables y propiciar las medidas pertinentes.

10.4. REMISIÓN

10.4.1 Investigación disciplinaria

(i) Estudiante como presunto agresor

Una vez definidas y acordadas con la víctima las medidas de acompañamiento preventivo y pedagógico, se dará traslado al programa y decanatura de la división a la cual pertenece el(la) estudiante involucrado(a), quienes se encargarán de adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento de Estudiantes.

(ii) Docentes y/o colaboradores como presuntos agresores

Una vez recibida la denuncia y activada la Ruta de atención, se adelantará el siguiente procedimiento:

- Cuando se trate de temas de convivencia que involucren a colaboradores de la Institución, se dará traslado al Comité de convivencia laboral, creado mediante resolución rectoral no. 92 de noviembre 16 de 2012. Dicho comité tiene a su cargo escuchar a las partes, crear espacios de diálogo y formular planes de mejora, así como hacer seguimiento a su implementación y cumplimiento.
- Cuando se trate de faltas disciplinarias contra cualquier miembro de la comunidad académica, se adelantará el respectivo proceso disciplinario a

cargo de Gestión humana y de conformidad con el procedimiento previsto en el reglamento Interno de trabajo.

(iii) Sanción, restauración y no repetición

Las sanciones impuestas dentro del marco de los procesos disciplinarios se regirán por el principio de legalidad, preexistencia de las faltas y las sanciones, proporcionalidad, debido proceso y presunción de inocencia. No obstante, la Universidad podrá adoptar medidas restaurativas para que en los casos que sean adecuados, víctima y victimario puedan participar de manera activa en la resolución de los asuntos derivados del acto de violencia o discriminación, siempre que exista real arrepentimiento, resarcimiento a la víctima y compromiso de no repetición. Las medidas que se adopten tendrán en cuenta no solo la compensación a la víctima, sino también a su entorno.

10.4.2 Entidades externas

Con el objeto de cumplir con los protocolos legales, la Universidad hará remisión al sector externo en los siguientes casos:

- i. Ante casos de violencia sexual se remitirá la víctima a los servicios de salud integral dentro de las 72 horas siguientes a la ocurrencia del hecho. En los casos de estudiantes mayores de edad, la comunicación a la familia se hará con su consentimiento.
- ii. Si se trata de un menor de edad, se notificará por obligación legal al ICBF y a la familia.
- iii. Si del hecho se deriva peligro contra la vida o integridad física de la persona, se dará traslado a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía).
- iv. Todo acto de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o sexual, deberá ser notificado a las autoridades, especialmente, a las Unidades de Reacción Inmediata de la Fiscalía o ante las Comisarías de Familia.

La Universidad, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y con el objeto de proteger a la víctima y evitar su revictimización, podrá adoptar las decisiones que considere dentro del marco de la legislación laboral colombiana.

10. 5. SEGUIMIENTO Y RESPUESTA DEL CASO

Las dependencias involucradas en la atención de los casos deberán ejecutar el procedimiento a seguir con la mayor diligencia posible.

Las investigaciones disciplinarias se realizarán de acuerdo a los términos establecidos en el trámite disciplinario dispuesto en el reglamento correspondiente.

En el caso de estudiantes, Bienestar Universitario mantendrá comunicación con el estudiante para informarle sobre la etapa en que se encuentra la situación reportada dentro de la Ruta de atención. Esta misma función ejercerá Gestión humana para el caso de docentes y colaboradores administrativos.

10. 6. CIERRE DEL CASO

La Universidad procederá al cierre de los casos por denuncias de violencia, discriminación o acoso, en las siguientes instancias:

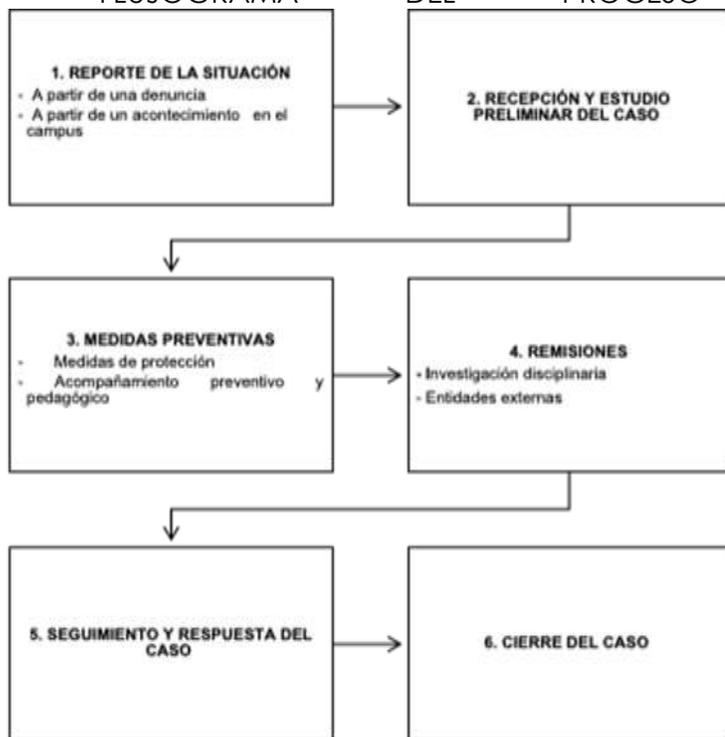
- Cuando se hubiesen culminado los procedimientos previstos en la Ruta de atención, siempre que no amerite actuaciones disciplinarias.
- Cuando se retire la denuncia, a no ser que existan elementos que justifiquen continuar con la actuación en forma oficiosa.
- Luego del trámite respectivo, cuando se establezca que no existen méritos para una sanción;
- Cuando se trate de hechos ocurridos por fuera del campus, no relacionados o vinculados con actividades propias de la Institución o derivados de esta.

Corresponde a las Direcciones de Gestión humana y de Bienestar Universitario llevar las estadísticas de las quejas y las decisiones adoptadas verificando que se hubiesen adoptado y cumplido las medidas indicadas en la presente Ruta de atención, comprobando su eficacia y adoptando los correctivos a que haya lugar.

10.7. "OBJETIVIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

Las autoridades universitarias deberán garantizar total objetividad en las actuaciones a su cargo en las que intervengan para atender casos de violencia, acoso y/o discriminación, de género o de cualquier otra clase. Para los fines anteriores, deberán declararse impedidos para actuar en casos de parentesco, amistad íntima, enemistad grave, relación de docencia y en todos aquellos casos en los que no sea posible garantizar la imparcialidad debida. La solidaridad de cuerpo no puede constituirse en un mecanismo para justificar o respaldar actos de violencia y acoso. Se espera de la intervención de las autoridades universitarias acciones claras encaminadas a proteger a la víctima, evitar su revictimización y cualquier forma de encubrimiento o retaliación, grave o sutil, derivada de las denuncias que se formulen.

10.8. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE ATENCIÓN



11. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO

Tal como se advirtió anteriormente, el presente protocolo no reemplaza las competencias o atribuciones que corresponden a otros órganos al interior de la Universidad, así como tampoco a las acciones legales que se deriven de los actos de violencia, acoso o discriminación de género o de cualquier otra clase, que ocurra en el campus universitario o derivado de actividades propias de la Institución.

Corresponde a Bienestar Universitario y a Gestión humana, adelantar el proceso de pedagogía y formación que requiere el presente protocolo con el objeto de garantizar, por una parte, su conocimiento y comprensión por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria, y por otra, su correcta aplicación por parte de las personas involucradas en los procesos que regula.

Para los fines anteriores, siempre que se presente un caso de violencia, acoso o discriminación de género, las personas a cargo de las respectivas actuaciones deberán contar con el apoyo del personal necesario y capacitado que les permita abordarlos a partir de un enfoque diferencial.

La Universidad cuenta con el Comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación de la Universidad del Norte creado según resolución rectoral no. 04 de enero 17 de 2023. Este comité será el encargado de realizar el seguimiento y los ajustes correctivos que sean necesarios al presente

protocolo, así como de la difusión del mismo para conocimiento de toda la comunidad universitaria, la identificación de tendencias en temas de violencia y discriminación, y la adopción de medidas encaminadas a prevenirlas. Dicho Comité es presidido por Vicerrectoría académica e integrado por la dirección de Bienestar Universitario, la dirección de Gestión humana, el(la)jefe de Asuntos Laborales, el(la)jefe de Bienestar Organizacional, la dirección de la Oficina jurídica, la dirección del Centro de Acompañamiento Estudiantil, un decano(a) designado por el Vicerrector académico, los representantes de los estudiantes y profesores al Consejo académico, el coordinador de Cultura universitaria y liderazgo estudiantil y el representante del programa Uninorte Incluyente.

La atención de casos estará a cargo de:

- (i) La Dirección de Gestión humana para aquellos asuntos que involucren a trabajadores y docentes de la institución. Le corresponde no solo adoptar las medidas disciplinarias sino, además, aplicar las rutas de apoyo. Para los fines anteriores, contará con el apoyo de la oficina de Bienestar Organizacional, que cuenta con el personal necesario para este fin.
- (ii) Comité de Convivencia Laboral, creado mediante resolución rectoral no. 92 de noviembre 16 de 2012. Dicho comité tiene a su cargo escuchar a las partes, crear espacios de diálogo y formular planes de mejora; así como hacer seguimiento a su implementación y cumplimiento.
- (iii) Divisiones Académicas: estas tienen a su cargo la función disciplinaria en los casos de violencia y discriminación, así como la activación de la Ruta de apoyo en aquellos casos que involucren a estudiantes, sea como víctimas o como victimarios.
- (iv) Bienestar Universitario, encargado de activar la Ruta de atención en el caso de actos de violencia o discriminación contra estudiantes. Corresponde a la dirección de Bienestar Universitario consolidar las estrategias implementadas por las áreas implicadas para la elaboración y presentación de los informes ante las instancias internas y externas que así lo requieran. Esto constituirá un insumo de análisis para el Comité ante la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación en la Universidad del Norte para contar con una visión general de estas problemáticas que, guardando la autonomía universitaria, serán abordadas considerando las perspectivas, contexto y visión de la Institución a partir de un trabajo interdisciplinario y conectado a nuestra propia realidad.
- (v) Comité de Ética y Conflicto de Intereses: integrado por la Alta dirección de la Universidad, administra la línea ética y orienta los casos que se presenten en materia de violencia, acoso y discriminación.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria puede enviar sugerencias al presente protocolo a través del servicio de Buzón de Sugerencias disponible en la página web institucional.

Mayo 16 de 2023