



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

**POR MEDIO DEL CUAL SE CREA Y ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A POSIBLES HECHOS
DE VIOLENCIA, ACOSO, AMENAZA, MALTRATO, INTIMIDACIÓN, Y / O
DISCRIMINACIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA – UNIAGRARIA**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia en uso de sus facultades legales conferidas por la ley 30 de 1992, demás normas concordantes y el Estatuto General de la Institución vigentes,

CONSIDERANDO:

1. Que esta política se formaliza e implementa en armonía con la Constitución Política de Colombia y toda la normativa interna.
2. Que, en desarrollo del principio de la autonomía universitaria, piedra angular del sistema universitario moderno, emanada del artículo 69 de la Constitución Nacional y en concordancia con la ley 30 de 1992, en sus artículos 28 y 29, las Instituciones de Educación Superior pueden definir y organizar sus labores formativas, investigativas, de proyección social, extensión e internacionalización.
3. Que la Fundación Universitaria Agraria de Colombia -UNIAGRARIA- se acoge a las normas legales y reglamentarias en torno a la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona, contenido en normas como la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Decreto 4798 de 2011, la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud, Resolución 459 / 2012, y la Resolución de Habilitación 3100 / 2019, la Ley 1620 de 2013, el Artículo 134 de la Ley 1752 de 2015 y demás lineamientos nacionales sobre protección de derechos humanos, así como en el Reglamento del Estudiante de Pregrado, el Reglamento del Estudiante de Posgrado, el Reglamento Docente y el Reglamento Interno de Trabajo.
4. Que, conforme a lo reiterado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018, son deberes y obligaciones exclusivos de las instituciones de educación superior atender, resolver y prevenir los casos de acoso laboral o sexual y de violencia o discriminación que suceden al interior de las mismas, donde el sexo, la identidad de género y la orientación sexual hacen parte del núcleo de la identidad humana, la libertad y la autonomía personal.



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

5. Que se hace necesario implementar estándares de prevención y apoyo a las víctimas de posibles hechos de violencia, acoso e intimidación mediante la implementación de una ruta de apoyo, que procure salvaguardar su dignidad e intimidad, en desarrollo de la normatividad interna contemplada en la Guía de Manejo de Atención en Salud Integral de Víctimas de Violencia Sexual de mayo de 2019, la cual fue adoptada mediante Resolución de Rectoría 1478 del 11 de octubre de 2019.
6. Que corresponde al Consejo Superior precisar y expedir el protocolo de prevención y atención en casos de acoso y de violencia sexual en concordancia con la normatividad existente.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer y aprobar el protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación en contra de la mujer o en lo referente a género, raza, origen, religión, identidad de género, estado civil, orientación sexual, incluyendo acoso sexual y violencia sexual, entre otros que se pueden presentar en la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA-, en sus lugares de desarrollo y en cualquier espacio físico o virtual relacionado con esta.

ARTÍCULO SEGUNDO- Objetivo: Promover una institución libre de violencias y/o discriminación favoreciendo la sana convivencia y la apropiación de los valores misionales institucionales, estableciendo un protocolo en el que se determinen los lineamientos, los procedimientos y la ruta para la prevención, la atención, el acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia y/o discriminación en la comunidad universitaria de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA-, en cada uno de sus lugares de desarrollo y en cualquier espacio físico o virtual relacionado con esta.

ARTÍCULO TERCERO- Alcance. El presente protocolo involucra a todos los miembros de la comunidad educativa:

- a) Estudiantes, egresados graduados y no graduados
- b) Trabajadores docentes, administrativos y directivos.
- c) Proveedores de bienes y servicios, los trabajadores vinculados a estos y los visitantes de las instalaciones de la Institución.

El presente protocolo se activará en el momento en el que alguno de los miembros de la comunidad uniagraria conozca o sea sujeto de algún hecho de violencia y/o discriminación descritos en el objetivo general de este acuerdo y lo notifique a cualquiera de las áreas administrativas o académicas.



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

ARTÍCULO CUARTO- Definiciones. Se considera violencia, todo 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 probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones; también todo acto que atente contra la dignidad y la libertad de otra persona mediante el uso de fuerza física, psíquica o moral, bien sea con el propósito de imponer una conducta sexual en contra de su voluntad o ejercer tocamientos, maltratos, intimidación, acoso laboral o discriminación, a través de burlas, apodos, aislamientos, insinuaciones sexuales, incluyendo el envío de material sensible o pomográfico.

En la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” (ONU Mujeres et al., 2014), se reportan cinco modalidades de violencia: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia:

- a. **La violencia institucional:** son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
- b. **Violencia del personal docente hacia las mujeres y las jóvenes:** Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las jóvenes en el entorno universitario, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.
- c. **Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno universitario, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.
- d. **Violencia en el entorno universitario:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de los seres humanos, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.
- e. **Violencia de pareja o familiar:** Se refiere a hechos de violencia que se presentan en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

ARTÍCULO QUINTO- Tipología: Determinar las diferentes tipologías relacionadas con violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación para la Institución.

- a. **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño, que se dirigen a una persona, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria o pertenecientes a ella.
- b. **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- c. **Bullying o Matoneo:** Conducta negativa, intencional y metódica de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, adolescente, adulto, estudiante o cualquier miembro de la comunidad universitaria por parte de un estudiante, docente o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica o de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- d. **Ciberacoso:** Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes ofensivos, amenazas, creación de grupos con estas intenciones, o cualquier comunicación inapropiada que sobrepase los límites de la confianza permitida, para agredir o burlarse de una persona.
- e. **Discriminación:** Conducta con la que arbitrariamente se impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Artículo 134 de la Ley 1752 de 2015).
- f. **Violencia sexual:** Se define como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona". (Resolución 459 de 2012 Ministerio de Salud, OMS glosario numeral 1.1.).
- g. **Abuso sexual:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012, Ministerio de Salud numeral 1).
- h. **Violencia basada en género:** Entendida como "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



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social" (Comité Distrital de Convivencia Escolar) (p.140).

También, como cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas, por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir.

PARÁGRAFO: La anterior tipología no es taxativa y por tanto no excluye la posibilidad de determinar otras formas de violencia, maltrato, discriminación y/o acoso.

ARTÍCULO SEXTO- Subsidiariedad en materia laboral. El presente protocolo no tiene como finalidad castigar, sancionar o sustituir los procesos penales, laborales, de salud o disciplinarios que establecen las normas y reglamentos, sino la de establecer lineamientos y procedimientos para la prevención, atención, acompañamiento, seguimiento y denuncia cuando corresponda.

Cuando los hechos involucren situación entre trabajadores de UNIAGRARIA, la competencia para su investigación y el procedimiento, será la establecida en el procedimiento interno contemplado para el acoso laboral en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la complementen o adicione.

ARTÍCULO SÉPTIMO- Principios y valores. Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- a) **Solidaridad:** Hacemos nuestras las necesidades, los intereses y las expectativas de la comunidad interna y externa, con prácticas socialmente responsables, grupales e institucionales para el logro del bienestar colectivo. Entendemos y valoramos que el ser humano es social por naturaleza y como tal debe desarrollarse en interacción con otros seres humanos.
- b) **Confidencialidad:** Los asuntos que se desarrollen y tramiten en el marco de la ruta a definir en esta Resolución, contarán con absoluta discreción y confidencialidad por parte de quienes conozcan de ellos, dado que se trata de asuntos personales, delicados y confidenciales. El respeto por la privacidad es fundamental en el desarrollo de los asuntos objeto de la ruta adoptada y deberá ser respetada por quienes intervienen en su trámite.
- c) **Dignidad Humana:** Valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo como ser racional, dotado de libertad sin importar diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.
- d) **Buena Fe:** Comprendida como aquel principio que exige a los particulares y a las autoridades ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una persona correcta. Presupone la existencia de



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la "confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada".

- e) **Humanismo:** Sensibilidad ante la adversidad o problemática que enfrente el SER en su entorno social.
- f) **Disciplina:** Constancia, dedicación y esmero en las actividades que realiza todo SER como miembro de la comunidad Uniagraria.
- g) **Libertad:** Corresponde a la capacidad de los miembros de la institución para vivir y actuar de acuerdo con sus principios, a partir del equilibrio entre su autonomía y su responsabilidad, para proceder como persona humana, ciudadano e integrante de la comunidad.
- h) **Igualdad:** Todos los miembros de la institución son iguales, sin distinción de raza, género, nacionalidad, religión, condición social.
- i) **Honestidad:** Se relaciona con la integridad moral del SER Uniagraria, visualizada a través de sus pensamientos, acciones y expresiones.
- j) **Excelencia:** Se refiere a la apuesta institucional de atender todos sus procesos con altos niveles de calidad.

La Fundación Universitaria Agraria de Colombia, se caracteriza por estimular la aplicación de valores como el respeto, coherencia, justicia, autenticidad, sinceridad y tolerancia.

- a. **Respeto:** Sustentado en el reconocimiento de sí mismo y del otro en su pensamiento y comportamiento
- b. **Coherencia:** Estructura de pensamiento que permite la correspondencia entre el saber y hacer
- c. **Justicia:** Brinda con equidad a los demás lo adecuado para la satisfacción de necesidades humanas y sociales
- d. **Autenticidad:** Identidad para pensar y obrar diferenciándose de los demás.
- e. **Tolerancia:** Admitir las diferencias, evitando el radicalismo y la imposición dogmática del pensamiento
- f. **Sinceridad:** Actuar como se piensa y se siente

ARTÍCULO OCTAVO- Derechos de las víctimas de acoso, violencia y/o discriminación.

Estas personas deberán recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

- 8.1 Denunciar lo ocurrido a través de los siguientes canales, acorde al lugar de desarrollo, con el objeto de activar las redes de notificación obligatoria en vigilancia epidemiológica y las redes intersectoriales de protección y justicia.
 - 8.1.1 Línea telefónica institucional lugar de desarrollo Calle 170: 3213409041 y en el lugar de desarrollo Facatativá: 3209359057.
 - 8.1.2 Correo electrónico institucional en el lugar de desarrollo Calle 170: saludintegral.mediouniversitario@uniagraria.edu.co y en el lugar de desarrollo Facatativá: saludintegral.mediouniversitariofaca@uniagraria.edu.co



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

- 8.1.3 En la plataforma designada por la institución para tal fin (actualmente Adviser), el estudiante puede diligenciar en la opción Estudiantes en riesgo / Priorización por manos levantadas.
- 8.1.4 En la plataforma designada por la institución para tal fin (actualmente Adviser), el docente y el administrativo pueden remitir a un estudiante a salud integral diligenciando en la opción de alerta temprana, en el caso de conocer el riesgo del evento.
- 8.1.5 Personalmente en el área de salud integral o ante el director de la Unidad del Medio Universitario.
- 8.1.6 En el caso que la víctima sea un colaborador de la institución, también puede solicitar atención y apoyo ante la dirección del Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

PARÁGRAFO 1: El o la denunciante de hechos constitutivos de violencia, también tendrá los derechos contemplados en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2: La recepción de solicitudes de apoyo o ayuda en la Institución se podrá hacer durante la jornada académica, es decir de lunes a viernes entre las 7:00 am y las 10:00 pm y sábados entre las 7:00 am y la 1:00 pm. Las necesidades presentadas fuera de estos horarios deberán ser tramitadas directamente en la LÍNEA 123 e informadas posteriormente al área de Salud Integral.

ARTÍCULO NOVENO: Se conforma el Comité de Apoyo Interdisciplinario liderado por el señor Rector o su representante, el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y de Bienestar Estudiantil, un profesional en Psicología Clínica del área de Salud Integral, un profesional en Psicología de la oficina de Acogimiento o de Permanencia Estudiantil, el Médico del área de Salud Integral y el Director de la Unidad del Medio Universitario, para efectos de prestar la atención y apoyo en los posibles hechos de acoso, violencia o intimidación, que afecte a los estudiantes, egresados y/o graduados de la Institución.

Las funciones del Comité de Apoyo Interdisciplinario serán definidas en el Anexo No. 1. Las conclusiones sobre las actuaciones de este Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán ser informadas oficialmente a las Vicerrectorías y Direcciones de Programa que determine el Comité, teniendo la precaución de evitar procesos de revictimización y pérdida de la confidencialidad, principio exigido por las normas vigentes.

ARTÍCULO DÉCIMO- Derechos de las personas que se presumen agresoras. Estas personas deberán recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

- 10.1 Ser informadas de los procesos disciplinarios que la Institución dispone en sus reglamentos según el caso; entre estos, el tener un debido proceso.
- 10.2 Mantener protegida su identidad hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permiten, presumiendo su inocencia mientras no se demuestre lo contrario.

CM



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

- 10.3 Evitar confrontaciones con la persona afectada o quien interpuso el reporte.
- 10.4 Ser informada/o de los lugares a los que puede acudir, ya sea al interior de la institución o a entidades externas a las que haya lugar. Si la persona acepta y así lo considera, realizar la respectiva remisión.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO- Lineamientos generales para la atención. Las áreas que intervienen en la ruta de atención de casos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación en contra de la mujer o en lo referente a género, raza, origen, estado civil, orientación sexual, incluyendo acoso y violencia sexuales, entre otros, que pueden presentarse en la Institución, deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- 11.1 Durante las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de las víctimas de algún hecho de violencia y/o discriminación descritos en el objetivo general de este Acuerdo, su seguridad física, emocional y sexual.
- 11.2 Las personas que no tienen a cargo el proceso de atención pero que reciben la denuncia, conozcan o sean testigos de algún hecho de violencia, acoso o discriminación deben conocer este protocolo y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.
- 11.3 En la atención de las personas víctimas de hechos de violencia, acoso o discriminación, es necesario reconocer su contexto y características particulares, respetando su voluntad frente a acciones que decida emprender, a partir del principio de acción sin daño.
- 11.4 Quienes hacen parte de la ruta de atención deben generar y garantizar un ambiente de confianza que promueva la denuncia, omitiendo opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia y sin culpabilizar o justificar a la persona víctima por los hechos ocurridos.
- 11.5 Quienes hacen parte de la ruta de atención no deben someter a las personas víctimas a la repetición innecesaria de la narración de los hechos, cuando ya lo hizo dentro del debido proceso, así como tampoco obligarlas a confrontar al agresor.
- 11.6 En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico institucional de la persona a quien va dirigida la comunicación.
- 11.7 Los espacios físicos en los cuales se realizará la atención o interacción con las personas víctimas o las que se presumen como agresoras, deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO- Desarrollo del Protocolo: La Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA- establece las siguientes acciones para garantizar la implementación del presente protocolo:



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

12.1 Acciones de prevención: Entendidas como aquellas orientadas a dar a conocer a todos los miembros de la comunidad educativa el presente protocolo, la ruta para la atención de hechos de acoso, violencia o discriminación y los derechos de las víctimas y los lineamientos generales para la atención. A través de estas acciones se promoverán estrategias que favorezcan la sensibilización frente a estas problemáticas y promuevan formas respetuosas de relacionamiento.

Teniendo en cuenta que, a toda la comunidad educativa de la Institución le corresponde la creación de un ambiente universitario propicio para la formación integral de las personas que hacen parte de ella, se hace evidente una corresponsabilidad de todos sus integrantes para la generación de dichas estrategias de prevención de situaciones de violencia o discriminación.

Las áreas específicas de la institución que trabajan por la formación integral, el fomento de la pertenencia e identidad de UNIAGRARIA, la consolidación de una comunidad educativa con una sana convivencia y el bienestar en general, son la Unidad del Medio Universitario, el Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y de Bienestar Estudiantil y la Vicerrectoría Administrativa; ellas podrán brindar según su competencia, orientaciones y generar estrategias dirigidas a la prevención de estas violencias o discriminaciones al interior de la Institución.

En desarrollo de acciones de prevención, podrán implementarse mecanismos para difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como los canales y medios de comunicación institucionales, encuestas de opinión o percepción, talleres, seminarios, encuentros, campañas, conversatorios, eventos artísticos, culturales.

Las acciones de este tipo realizadas durante cada período académico podrán incluirse en las jornadas de inducción de estudiantes, docentes y administrativos.

Las estrategias de prevención pueden ser de diferente índole y estar dirigidas a diferentes públicos. Se reconocen en general dos tipos de acciones.

12.1.1. Acciones de tipo pedagógico: Integra acciones de formación, prevención, asesoría y orientación.

12.1.2. Acciones de tipo estructural o físico: Buscan favorecer la seguridad, confianza y accesibilidad en los diversos espacios y lugares de la institución,



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

garantizando áreas sanas, seguras, protegidas y que salvaguarden la integridad, confidencialidad, equidad e igualdad.

12.2 Acciones de sensibilización: Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las diferentes formas de acoso, violencia y/o discriminación, a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia y a promover una educación racional y afectiva fundamentada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

12.3 Acciones para visibilizar: Estas acciones tienen como objetivo evidenciar la presencia de formas de acoso, violencias y/o discriminación en UNIAGRARIA y su incidencia en la vida personal y colectiva.

12.4 Rutas de acción: La Institución establece las siguientes rutas de acción para tramitar las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación que se pudieran presentar en su comunidad universitaria.

Cuando los hechos afecten a estudiantes, egresados graduados y no graduados:

Ruta de atención. Para tal efecto se adopta la siguiente ruta de atención:

Paso 1. Conocimiento del hecho por comunicación del afectado o un tercero. Cualquier persona de la comunidad universitaria que por acción directa o indirecta tenga conocimiento de un hecho de acoso, violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación que afecte a estudiantes, egresados graduados y no graduados de la Institución debe escuchar a la víctima y buscar inmediatamente ayuda de alguno de los miembros del Comité de Apoyo Interdisciplinario.

Paso 2. Recepción de la queja o denuncia de presuntos hechos constitutivos de acoso, violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación por parte del profesional en Psicología Clínica del área de Salud Integral, quien además deberá evaluar si la persona se encuentra o no en peligro inminente (traumas, intoxicaciones o cualquier situación que comprometa la vida de la víctima e iniciar tratamiento inmediato).

- Si determina que la persona requiere atención urgente, se activará la línea de emergencia (123 - 155 - 018000112137) o el medio que la Secretaría Distrital de Salud disponga y contactará la familia o acudiente de la víctima. Si el estudiante no cuenta con red de apoyo, se le buscará acompañamiento para su traslado al centro de atención más cercano.



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

- En cualquier caso se convocará de inmediato para dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas al Comité de Apoyo Interdisciplinario, para el acompañamiento integral y legal correspondiente, en procura de evitarle perjuicios irremediables.
- De manera concomitante el asesor jurídico designado por la Rectoría definirá la pertinencia del dialogo, o no, con el presunto agresor/a previo a la remisión a las autoridades competentes.
- El Comité de Apoyo Interinstitucional y la Institución a través del asesor jurídico designado por la Rectoría, actuarán de conformidad con lo definido por las autoridades competentes respecto de cualquiera de los tipos de violencias, discriminación y/o acoso definidos previamente en este documento, y de conformidad con las regulaciones normativas internas de la institución.
- Al definirse que los hechos presentados no constituyeron ningún tipo de violencia, discriminación, ni acoso definidos en este Acuerdo, pero que la no intervención integral pudo suponer un riesgo si no hubiese sido atendida, el área de Salud Integral realizará acompañamiento individual a las partes, para el desarrollo de competencias útiles a la gestión del conflicto.
- De la misma manera, brindarán asesoría y levantarán un acta de compromisos con las más estrictas medidas de confidencialidad, dentro de la política de protección de datos que tiene implementada UNIAGRARIA.
- Los miembros del Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán proponer, analizar y viabilizar estrategias pedagógicas que permitan la flexibilización del modelo pedagógico, para determinar mejores maneras de relacionamiento en la construcción de ciudadanía y en el diseño para cada caso concreto, dentro del plan de seguimiento y acompañamiento.
- En todo caso si la presunta víctima es un menor de edad, deberá estar acompañado por el padre, madre de familia o acudiente.

Paso 3. Cierre y archivo del caso. Todas las actuaciones del Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán documentarse y archivarse en una carpeta especial para cada estudiante, egresado y/o graduado de la Institución, que haya sido atendido. El Comité de Apoyo Interdisciplinario programará una reunión para valorar el seguimiento y cierre de cada caso, levantando un acta que se archivará en la Secretaría del mismo.

Cuando los hechos afecten a un trabajador docente o administrativo de UNIAGRARIA, a un proveedor de bienes o servicios y/o trabajador vinculado a este o a un visitante de la Institución.

- a. Toda situación de violencia sexual será considerada una urgencia. Acorde a la Resolución 459 / 2012, y la Resolución de Habilitación 3100 / 2019 que refiere que toda situación de violencia sexual se debe atender inmediatamente en el servicio de



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

salud habilitado (así sea consulta externa) para el inicio del manejo interdisciplinario, prestar los primeros auxilios psicológicos, activar las rutas de notificación obligatoria, vigilancia epidemiológica y activación de las redes intersectoriales de protección y justicia y remitir a la EPS o entidad pertinente para el manejo especializado.

- b. Para efectos de prestar la atención y apoyo en los posibles hechos de violencia que afecten a un trabajador docente, administrativo o directivo de UNIAGRARIA, a un proveedor de bienes o servicios y/o trabajador vinculado a este, o a un visitante de la Institución en cada lugar de desarrollo, se acudirá al Comité de Apoyo Interdisciplinario ya definido en el Artículo Noveno de este Acuerdo.

Ruta de atención. Para tal efecto se adopta la siguiente ruta de atención:

Paso 1. Conocimiento del hecho por comunicación del afectado o un tercero. Cualquier persona de la comunidad universitaria que por acción tenga conocimiento de un hecho de acoso, violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación que afecte a un trabajador docente o administrativo de UNIAGRARIA, a un proveedor de bienes y servicios y/o trabajador vinculado a este, o a un visitante de la Institución, deberá escuchar a la víctima y buscar inmediatamente ayuda de alguno de los miembros del Comité de Apoyo.

Paso 2. Recepción de la queja o denuncia de presuntos hechos constitutivos de acoso, violencia sexual y/o de género, maltrato, intimidación y/o discriminación por parte del profesional en Psicología Clínica del área de Salud Integral, quien además deberá evaluar si la persona se encuentra o no en peligro inminente (traumas, intoxicaciones o cualquier situación que comprometa la vida de la víctima e iniciar tratamiento inmediato).

- Si determina que la persona requiere atención urgente, se activará la línea de emergencia (123 - 155 - 018000112137) y contactará la familia o acudiente de la víctima. Si esta no cuenta con red de apoyo, se le buscará acompañamiento para su traslado al centro de atención más cercano.
- Si se determina que la persona no requiere atención urgente, se convocará de inmediato para dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas, al Comité de Apoyo Interdisciplinario, para el acompañamiento integral y legal correspondiente, en procura de evitarle perjuicios irremediables.
- De manera concomitante el asesor jurídico designado por la Rectoría definirá la pertinencia del dialogo, o no, con el presunto agresor/a previo a la remisión a las autoridades competentes.
- El Comité de Apoyo Interinstitucional y la Institución a través del asesor jurídico designado por la Rectoría, actuarán de conformidad con lo definido por las autoridades competentes respecto de cualquiera de los tipos de violencias, discriminación y/o



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

acoso definidos previamente en este documento, y de conformidad con las regulaciones normativas internas de la institución.

- Al definirse que los hechos presentados no constituyeron ningún tipo de violencia, discriminación, ni acoso definidos en este Acuerdo, pero que la no intervención integral pudo suponer un riesgo si no hubiese sido atendida, la coordinación de Acogimiento y Permanencia estudiantil realizará un acompañamiento individual a las partes, para el desarrollo de competencias útiles a la gestión del conflicto.
- De la misma manera, brindarán asesoría y levantarán un acta de compromiso con las más estrictas medidas de confidencialidad, dentro de la política de protección de datos que tiene implementada UNIAGRARIA.
- Los miembros del Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán proponer, analizar y viabilizar estrategias pedagógicas que permitan la flexibilización del modelo pedagógico, para determinar mejores maneras de relacionamiento en la construcción de ciudadanía y en el diseño para cada caso concreto, dentro del plan de seguimiento y acompañamiento.
- En todo caso si la presunta víctima es un menor de edad, deberá estar acompañado por el padre, madre de familia o acudiente.

Paso 3. Convocatoria del Comité de Apoyo. El profesional en Psicología Clínica del área de Salud Integral convocará al Comité de Apoyo Interdisciplinario para poner en conocimiento de los hechos a sus miembros, quienes explicarán a los involucrados las implicaciones de la situación y el conducto a seguir. También brindarán asesoría y levantarán un acta de compromiso con las más estrictas medidas de confidencialidad, dentro de la política de protección de datos que tiene implementada la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA.

Los miembros del Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán proponer, analizar y viabilizar estrategias pedagógicas que permitan la flexibilización del modelo pedagógico para determinar más y mejores maneras de relacionarse en la construcción de la ciudadanía y diseñar para cada caso concreto, un plan de seguimiento y acompañamiento.

Paso 4. Cierre y archivo del caso. Todas las actuaciones del Comité de Apoyo Interdisciplinario deberán documentarse y archivar en la Secretaría del mismo Comité quien programará una reunión para valorar el seguimiento y cierre del caso, levantando un acta que se archivará de la misma manera.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: En caso de violencia de género, particularmente contra la mujer, se activarán las rutas de atención locales según la necesidad de la víctima, para lo cual se publicará en la página web y en los diferentes medios de comunicación institucionales, la

SP

SP



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

información de contacto de cada localidad para los casos ocurridos en la ciudad de Bogotá, así como la correspondiente para el municipio de Facatativá.

Información y Orientación sobre derechos, atención psicosocial o médica.	<ul style="list-style-type: none"> • Línea 155 • Línea púrpura 01 800 112 137 • Orientación y atención psicosocial: 300 755 1846 • CAI, Casa de Igualdad para las Oportunidades, Casas de Justicia. • Descarga SOFIA App
Acceso a medidas de protección.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisarías de Familia • Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF: En casos en donde se encuentren en riesgo niñas, niños y adolescentes. • Jueces de control de garantías
Acceso a los servicios médicos	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de Atención prioritaria en Salud-CAPS. • Instituciones Prestadoras de Salud – IPS. • Unidades de Servicios de Salud – USS, antes llamados hospitales • Puntos de Atención Primaria en Salud – PAPS (Antes UPAS y UBAS)
Para denunciar las situaciones de violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Acude a Fiscalía General de la Nación a través de: <ol style="list-style-type: none"> a. Unidades de Reacción Inmediata URI. b. Unidades de Atención Pre procesal UAP. c. Centro de Atención Penal Integral a Víctimas – CAPIV d. Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual – CAIVAS.

PARÁGRAFO: Cuando la situación se presente en lugares diferentes a los aquí identificados, los miembros del Comité de Apoyo Interdisciplinario identificarán las autoridades y entidades donde podrá acudir la víctima para efectuar la debida denuncia.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO- El señor Rector y el Gerente de Sede dispondrán la implementación de estas rutas de apoyo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Las inclusiones a que haya lugar generadas por el presente Acuerdo en los Reglamentos Estudiantiles, Docente y en el de Trabajo, deberán ser presentadas al Consejo Superior para su incorporación lo antes posible.

Handwritten signature

Handwritten signature



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

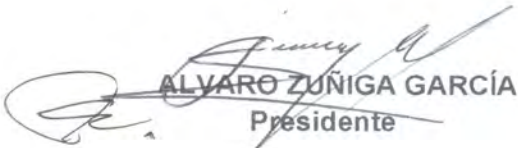
ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO- Manejo de los casos recibidos de manera anónima. En el evento en que sean recibidas denuncias de manera anónima sobre las conductas reguladas en el presente Acuerdo, serán investigadas y tramitadas de conformidad con las rutas aquí previstas, teniendo en cuenta el tipo de víctima que se encuentre involucrada, correspondiendo el análisis al Comité de Apoyo previsto.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO- Interpretaciones. En los casos no previstos en este Acuerdo o sobre los cuáles se presente alguna inquietud, el señor Rector decidirá sobre el particular.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las normas de igual jerarquía, incompatibles con sus disposiciones. *SM*

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dado en Bogotá D.C. a los 9 días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022).


ALVARO ZUÑIGA GARCÍA
Presidente


ALBINO SEGURA PENAGOS
Secretario General



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

ANEXO No.1 Al protocolo para la prevención, atención acompañamiento y seguimiento a posibles hechos de violencia, acoso, amenaza, maltrato, intimidación, y/o discriminación en la comunidad educativa de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA

Para que el Comité de Apoyo Interdisciplinario pueda hacer frente a los hechos que afecten a estudiantes, egresados y/o graduados, así como a un trabajador docente o administrativo de Uniagraria, a un proveedor de bienes o servicios y/o trabajador vinculado a este o a un visitante de la Institución, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo No. 1024, desarrollará las siguientes funciones:

- a. Toda situación de violencia sexual será considerada una urgencia. Acorde a la Resolución 459 / 2012, y la Resolución de Habilitación 3100 / 2019 refiere que toda situación de violencia sexual se debe atender inmediatamente en el servicio de salud habilitado (así sea consulta externa) para el inicio del manejo interdisciplinario, prestar los primeros auxilios psicológicos, activar las rutas de notificación obligatoria vigilancia epidemiológica y activar las redes intersectoriales de protección y justicia y remitir a la EPS o entidad pertinente para el manejo especializado.
- b. Toda posible situación de acoso, violencias o discriminación en contra de un niño, niña o adolescente menor de edad deberá ser comunicada inmediatamente a su padre, madre o cuidador por parte del Comité de Apoyo Interdisciplinario Simultáneamente deberá informarse al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- c. Cuando se tenga conocimiento de un hecho que por sus indicios constituya un delito, es deber del Secretario del Comité de Apoyo Interdisciplinario solicitar al señor Rector, el apoyo jurídico Institucional respectivo para asesorar la víctima, y que esta personalmente o a través de sus padres o acudientes presente la respectiva denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación.
- d. El profesional en Psicología del área de Acompañamiento y Permanencia Estudiantil, quien hará las veces de Secretario del Comité de Apoyo Interdisciplinario llevará a cabo el archivo, actas y demás pormenores para el seguimiento de los casos analizados. Todos los documentos derivados del análisis de los casos recibirán el tratamiento de información confidencial y deberán ser salvaguardados con especial cuidado para evitar su divulgación y conocimiento por terceros ajenos al proceso en estudio.

jm



ACUERDO No. 1024

FECHA: NOVIEMBRE 9 DE 2022

- e. Es función del Comité de Apoyo Interdisciplinario adelantar un plan de seguimiento en cada caso, garantizando en los predios de la Institución, el cumplimiento de las medidas adoptadas por las autoridades competentes.
- f. Es función del Comité de Apoyo Interdisciplinario liderar acciones que fomenten la convivencia, la construcción de ciudadanía, el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos y la prevención y mitigación del acoso, violencia y discriminación entre estudiantes, egresados y/o graduados de Uniagraria, así como a un trabajador docente o administrativo de Uniagraria, a un proveedor de bienes o servicios y/o trabajador vinculado a este o a un visitante de la Institución.
- g. Es función del Comité de Apoyo Interdisciplinario realizar reuniones periódicas para el seguimiento y acompañamiento de los compromisos de las partes.
- h. Es función del Comité de Apoyo Interdisciplinario mantenerse permanentemente actualizado en las normativas vigentes sobre acoso, violencias y discriminación, procurando su formación con enfoque de género, derechos y enfoque diferencial. *Jan*