Territorio Seguro

Protocolo para la prevención y actuación institucional frente a casos de violencias basadas en género, sexualidad diversa y discriminación en la Fundación Iberacademy.

1. Presentación:..... 2
2. Introducción: 3
3. Objetivo: 4
4. Aspectos generales:..... 5
5. Lineamientos para la atención integral en situaciones de violencia de género y discriminación:..... 13
6. Conductas constitutivas de acoso laboral y/o discriminación: 18
7. Conductas constitutivas de acoso sexual: 19
8. Prevención de las violencias basadas en género y/o discriminación: 20
9. Medidas de cuidado inmediato o contención: 21
10. Ruta para atención de situaciones de violencia de género y/o discriminación:..... 22
11. Mecanismo para revisiones y actualizaciones futuras del Protocolo: 32
12. Divulgación y socialización: 33
13. Bibliografía: 34
14. Anexos: 35

1. Presentación:

El presente Protocolo tiene como finalidad brindar una conceptualización, orientación, guía y lineamientos de cara a los fenómenos acoso sexual, violencias basadas en género y comportamientos discriminatorios dentro de la Fundación Iberacademy, al reconocerlos como conductas violentas con un amplio potencial de afectar tanto la salud mental como física de las personas, además de atentar en contra de sus garantías constitucionales, de los derechos inherentes al ser humano y ser perjudicial en el ambiente laboral.

Considerando la importancia del asunto, se parte de la premisa de que cualquier persona puede llegar a ser víctima de acoso laboral, acoso sexual y de discriminación, por cualquier circunstancia; pero partiendo del principio de igualdad material, la Fundación Iberacademy es consciente que por condiciones históricas y socioculturales se han presentado a nivel mundial comportamientos violentos y excluyentes, de forma estructural y sistemática, especialmente en contra de las mujeres y de la población LGBTIQ+, por lo que la Fundación asume un compromiso especial para fomentar un contexto libre de prejuicios.

Por lo tanto, el contenido de este Protocolo incluye acciones de carácter general, por medio de diversas aproximaciones pedagógicas, disciplinarias y jurídicas. Contempla pautas para la prevención y actuación diferenciada de los casos de violencia basada en género o sexualidad diversa, así como de cualquier forma de discriminación; lo cual les permitirá a los integrantes (estudiantes), docentes, personal administrativo, contratistas y aliados de la Fundación Iberacademy, contar con una guía práctica para facilitar y mejorar la actuación frente a las víctimas de violencia de género y/o discriminación.

El Protocolo para la prevención y actuación institucional frente a casos de violencias basadas en género y discriminación está estructurado de la siguiente manera: (I) la presentación del Protocolo; (II) la introducción; (III) el objetivo; (IV) los aspectos generales como conceptos claves, alcance y ámbito de aplicación; (V) los lineamientos para la atención integral en situaciones de violencia de género y discriminación; (VI) la enunciación de conductas constitutivas de acoso laboral y/o discriminación; (VII) la enunciación de conductas constitutivas de acoso sexual; (VIII) la prevención de las violencias basadas en género y/o discriminación; (IX) las medidas de cuidado inmediato o contención; (X) la ruta para atención de situaciones de violencia de género y/o discriminación; (XI) los mecanismo para revisiones y actualizaciones futuras del Protocolo; (XII) la divulgación y socialización; (XIII) la bibliografía; y (XIV) los anexos.

La aplicación del protocolo contribuye a garantizar el ejercicio de los derechos de los individuos, a través de un abordaje integral, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos de las personas, sin distinción de su sexo, género, identidad, orientación sexual, condiciones de salud, edad, etnia, clase social o religión. Con el fin de promover la sana convivencia en la Fundación Iberacademy y la apropiación de valores como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la

equidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, favoreciendo así una institución libre de violencia, discriminación y prejuicio.

2. Introducción:

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la violencia como: "el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, 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" (OMS, 2003 p. 3). Y se señala que es esencial comprender la violencia desde sus múltiples formas de manifestación, las cuales pueden ser de naturaleza física, sexual, psicológica, económica, simbólica, entre otras.

Teniendo en cuenta la diversidad de las expresiones de violencia tanto implícitas como explícitas que se pueden presentar en las interacciones y relaciones interpersonales; el Ministerio de Salud y Protección Social (2012), señala que "las violencias de género y sexual son problemáticas de salud pública de particular complejidad que hacen parte del diario vivir en Colombia y que se exacerban en zonas de conflicto, y allí donde los grupos humanos viven en especiales condiciones de vulnerabilidad" (p. 13).

Este tipo de violencia (violencias basadas en género), vulnera los derechos humanos, afecta la dignidad de las personas y causa o es susceptible de causar daño o sufrimiento físico, psicológico, económico, simbólico y patrimonial. "Pueden ser sociales, culturales, interpersonales e institucionales, entre otras, y se dan tanto en el ámbito público como privado. Van desde la exclusión y la negación de derechos, a las formas directas de la violencia, son aquellas que se evidencian cuando existe violencia física, así como en varias de las expresiones de la violencia sexual, pasando por la coerción, el acoso y otras manifestaciones que afectan la dignidad y la autonomía y que impactan el bienestar físico y mental de las personas" (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012, p. 13).

Por ello es importante reconocer las diferencias y desigualdades sociales por cualquier causa, como aquellas basadas en el género, la sexualidad diversa, asuntos intrínsecos de la persona o su esfera privada, para subsanarlas a través de la información clara, veraz y oportuna de la mano con la construcción de estrategias de sensibilización continuadas en el tiempo, que animen la denuncia y la transformación de estas violencias.

3. Objetivo:

3.1. *Objetivo general:*

El presente Protocolo tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir e intervenir las violencias basadas en género, sexualidad diversa o conductas discriminatorias; e igualmente, la definición de las rutas de atención y actuación por parte de la Fundación, a través de la cual se buscará brindar un acompañamiento oportuno para las personas cuyos derechos se hayan vulnerado, en relación con la materia que trata el presente Protocolo.

En este orden de ideas, se pretenden establecer pautas por medio de diversas aproximaciones pedagógicas, disciplinarias y jurídicas, con el fin de propiciar un entorno de trabajo que se caracterice por el respeto, la igualdad, la amabilidad y la armonía; así como otros valores institucionales propios de la Fundación, con el propósito de contar con un ambiente seguro en el que se tomen medidas afirmativas de mutuo cuidado.

3.2. *Objetivos específicos:*

- Propiciar relaciones entre los actores de la Fundación, basadas en la dignidad humana y el respeto a la diversidad, la singularidad y la diferencia.
- Propiciar la sensibilización y concienciación frente a las diferentes formas de violencia y/o discriminación que se pueden presentar en la institución.
- Socializar a los trabajadores de la Fundación, tanto al personal administrativo, como a los profesores; y a los niños, niñas, jóvenes y padres de familia, los procedimientos de atención de violencias basadas en género, sexualidad diversa y/o discriminación descritos en el Protocolo.
- Indicar estrategias de prevención de las violencias basadas en género, sexualidad diversa y/o la discriminación en el contexto institucional.
- Fomentar en la institución la disposición para denunciar hechos de violencias y discriminación, con el fin de activar las rutas adecuadas en el momento oportuno.
- Implementar acciones para identificar, caracterizar y activar la ruta, en los diferentes casos de violencia basadas en género y/o discriminación en la Fundación Iberacademy, de modo tal que el abordaje de los efectos y el impacto generado por los hechos de violencia y discriminación sobre las víctimas sea oportuno y adecuado.

4. Aspectos generales:

4.1. *Conceptos clave:*

A continuación, se presentan las definiciones conceptuales que contribuyen a una comprensión amplia del presente Protocolo, así como a una adecuada atención, prevención, identificación, caracterización y seguimiento de los casos de violencia de género. Esta conceptualización que se desarrollará solo pretende hacer una aproximación a aquellos términos que pueden ser relevantes de cara al alcance del Protocolo, sin que ello implique que se puedan interpretar de forma definitiva o restrictiva, en desmedro de los derechos de las personas, o de forma tal que limiten la protección de las mismas.

- Actores:
    - Aliados: Entidades, organizaciones o empresas con las que se realizan acciones o alianzas para lograr los objetivos propuestos en la institución.
    - Personal administrativo: Hace referencia a aquellas personas empleadas requeridas para el cumplimiento de objetivos y funciones asignadas de la institución.
    - Docentes: Según el Ministerio de Educación de Colombia, "Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles, (…) incluye funciones de dirección, coordinación, supervisión e inspección escolar, así como de consejería y orientación, y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional" (Artículo 2 del Decreto 2277 de 1979).
    - Niñas, niños y adolescente: En la Ley 1098 de 2006, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad. Etapa cronológica que se compone de 3 etapas, "primera infancia", mitad de la infancia" y "adolescencia" (Convención de Derechos Humanos del Niño, 1989, UNICEF).
    - Jóvenes: "Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía." (Ley estatutaria 1885 de 2018).
    - Contratista: Será aquella persona que haya celebrado un contrato de prestación de servicios o de cualquier otra naturaleza, civil o comercial, sea con la Fundación Iberacademy o con un tercero relacionado con ella.

- Atención: Según la Ley 1257 de 2008, la atención comprende todas las actividades de información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización, ofrecidas de manera coordinada e integrada. Dicha atención deberá tener en cuenta las condiciones específicas de cada persona, logrando así ser diferenciada, accesible y de calidad.

- Prevención: Se define como las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de un hecho o situación, en este caso de violencia de género, como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar las consecuencias una vez identificado un caso (OMS, 1998).

- Sexo: Se refiere a las características biológicas y físicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo el aparato reproductor, hormonas y cromosomas.

- Género: Dicho término es utilizado para indicar las características sociales asignadas a los hombres y mujeres. Estas características difieren tanto dentro como entre culturas y definen identidades, estatus, roles, responsabilidades y relaciones de poder entre los miembros de cualquier sociedad o cultura.

- Orientación sexual: Atracción afectiva hacía personas del género opuesto, ambos géneros o mismo género.

- Código fucsia: Los profesionales de la salud se encargan de determinar si hay rastros de conductas constitutivas de violencia sexual, o si hay una posibilidad de riesgo o amenaza. Lo activa la víctima a través de la policía nacional (llamando al 123), línea nacional ICBF, comisarías de familia, urgencias en un hospital.

- Violencia basada en género (VBG): Según la ONU (2017) se entiende como cualquier acción u omisión que pueda causar muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, simbólico, económico o patrimonial, producido en la vida pública o privada, como resultado de relaciones de poder asimétricas que acentúan la naturalización de la violencia y su permanencia debido a la condición y expresión de género. Así como toda acción o inacción que contribuya a la repetición de estas.

  Dentro de las formas de violencia se encuentran las que a continuación se enunciarán; esta lista no es taxativa, y pueden constituirse actos violentos sin que

necesariamente los mismos sean considerados como delitos según el ordenamiento jurídico colombiano:

- Violencia sexual: se refiere a cualquier contacto sexual no deseado, se incluyen comentarios o insinuaciones sexuales, incluso formas para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona. Además, se añade que son todas aquellas violencias ejercidas para imponer u obligar a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o mantenga contacto sexualizado físico o verbal en contra de su voluntad ya sea mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro medio utilizado que inhiba o limite la voluntad personal. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-338 de 2018).
- Violencia física: Se define como aquella acción no accidental, que causa afectación a la integridad corporal o psicológica de un individuo o grupo, cuyas conductas incluyen golpes, sacudidas, agresiones con objetos, encierros y otras conductas que busquen causar un daño a las personas, usando la fuerza física o algún objeto. La OMS divide dicha violencia en: autoinfligida, interpersonal y colectiva.
- Violencia económica: "Se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas". (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-338 de 2018).
- Violencia psicológica: También nombrada violencia emocional, es aquella que se produce por medio de insultos, indiferencia, abandono, hostigamiento, posesión, humillaciones, verbalizaciones, mentiras, manipulación, destrucción de pertenencias, exclusión en la toma de decisiones, desvalorizaciones, entre otras conductas caracterizadas por ser estímulos tortuosos sin llegar a agredir a la persona de forma física; afectando su salud mental y disminuyendo de forma progresiva los recursos y capacidades personales de la víctima.
- Violencia patrimonial: Acciones, omisiones o conductas motivadas por razones de género que afectan la libre disposición del patrimonio, causando la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, derechos económicos, documentos personales, valores, bienes destinados a una persona, con el fin de

subordinarla y limitar su desarrollo personal. En otras palabras, busca causar un daño o evitar que la persona disfrute de los bienes que están a su nombre.

- Violencia simbólica: Esta se manifiesta a través de roles y estereotipos tradicionales de género; son mensajes, valores, signos o iconos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, discriminación y desigualdad en las relaciones interpersonales y naturalizan la subordinación como forma de relacionamiento.
- Discriminación: Tiene que ver con cualquier posibilidad de relacionamiento o trato lesivo o desfavorable hacia una persona, por motivos relacionados con su sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, lugar de procedencia o condición socio económica, orientación política o religiosa, situación de salud o discapacidad, lo cual puede derivar en segregación o en la negación de los derechos de una persona o grupo poblacional.
- Acoso sexual: Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual no consentida, expresa o tácitamente por la persona a la que se dirige, que atenta contra sus derechos a la libertad, autonomía personal y dignidad humana, que puede crear un ambiente de intimidación, incomodidad, hostilidad y humillación o que puede afectar su actividad o situación profesional, formativa o de cualquier otra índole. Los comportamientos, insinuaciones, ademanes, y demás manifestaciones de índole sexual, constituirán acoso sexual sin importar si se materializa o no el provecho para sí o para un tercero; asimismo, sin importar si hay reiteración o periodicidad, pues basta con que suceda una vez.
- Acoso sexual, según normas e instrumentos internacionales: Según la Ley 1257 de 2008, se define como “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de 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”. (Artículo 210 A). Adicionalmente, en el ámbito laboral, la Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) define el acoso sexual como un “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la

contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".

- Ofensa sexual: Uso de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, las cuales denigran, intimidan, cosifican y atemorizan a la persona a la que van dirigidas. Se incluye la inhibición o envío de contenido sexual a una persona sin su consentimiento.
- Actos sexuales no consentido: Son todos aquellos actos como tocamientos o manoseos de índole sexual que no involucran penetración. En el código penal colombiano se tipifican según las condiciones de la persona víctima: acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con menor de 14 años. (Ley 599 de 2000, Artículo 207).
- Acceso carnal no consentido: Se define como aquel acceso que involucra la penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u objeto por vía vaginal o anal. También es tipificado según las condiciones de la víctima: acceso carnal violento, acceso carnal con persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con menor de 14 años. (Ley 599 de 2000, artículo 205).
- Abuso sexual: Acto sexual o acceso carnal con incapacidad de resistir ya sea de forma física, psicológica o cognitiva.
- Acoso cibernético: Se reconoce como ciberacoso a toda acción que vulnere la libertad de otra persona o atente contra el derecho al buen nombre, y a la intimidad, y se genere a través de medios virtuales o telefónicos. (Ley 1620 de 2013, Artículo 2).
- Pornografía con niños, niñas y adolescentes: Este tipo de violencia consiste en fotografiar, filmar, reproducir, grabar, exhibir, vender, comprar, poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
- Pornografía no consentida: Se tiene en cuenta como fotografiar, filmar, reproducir, grabar, exhibir, vender, comprar, poseer material pornográfico en el que se exhiban conductas sexuales de forma no consentida. (Ley 599 de 2000, Artículo 218).
- Inducción o constreñimiento a la prostitución: Hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o prostitución, con ánimo de lucrarse o satisfacer los deseos de otra persona; en el cual puede existir constreñimiento cuando existe coacción, intimidación o sometimiento.
- Feminicidio: Causar la muerte a una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género, siendo este un resultado extremo de las violencias de género en ámbito público o privado.

- Identidad de género: "La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-338 de 2018).

También se incorporan al presente Protocolo las definiciones de los siguientes conceptos: (I) Agénero y cisgénero; (II) Expresión de género; (III) Genderqueer y Queer; (IV) Intersexual; (V) Gay, lesbiana y bisexual; (VI) Transexual, transgénero y travestismo. Lo anterior, sin perjuicio de los demás conceptos que se desarrollen y sean relevantes para la comprensión o implementación del Protocolo.

4.2. *Alcance del protocolo y ámbito de aplicación*

La aplicación del presente Protocolo no se circunscribe únicamente a los hechos u omisiones que se presenten dentro de las instalaciones de la Fundación Iberacademy, sino que también se extiende a escenarios virtuales. Igualmente, aplicará cuando los sucesos ocurridos estén enmarcados en actuaciones fuera de la jornada o del establecimiento, sea un escenario laboral, cultural, académico, deportivo, artístico, entre otros; o frente aquellos acontecimientos que a pesar de ocurrir por fuera del entorno de trabajo, finalmente involucren a trabajadores o personas vinculadas por cualquier medio con la Fundación.

Por lo tanto, el Protocolo aplicará para: los estudiantes; los docentes; el personal administrativo de la Fundación, y demás trabajadores, sin importar la antigüedad de la prestación del servicio, el cargo o rol desempeñado, la modalidad bajo la cual ejercen sus actividades, o la jerarquía dentro de la organización.

Respecto de los contratistas o personas contratadas por entidades con las que la Fundación Iberacademy tiene vínculo contractual de naturaleza civil, corporativo, comercial, administrativo u otra modalidad; así como con aquellas con las que potencialmente pueda llegar a tener dichos vínculos; y en general, cualquier tercero o persona que ingrese a las instalaciones o eventos de la Fundación, también aplicará el presente Protocolo en las disposiciones pertinentes que resulten acorde con la modalidad de prestación del servicio, pudiéndose tomar medidas ajustadas al caso.

El presente Protocolo aplica para todos los integrantes de Fundación Iberacademy en sus relaciones personales, laborales y/o académicas referido con los objetivos institucionales, igualmente a particulares que sufran algún tipo de violencia basada en género y/o

discriminación, mientras se encuentren en las instalaciones, programas, espacios, vehículos y en cualquier otro escenario de la Fundación Iberacademy o en cualquier sitio en el que deban estar presentes en virtud de sus respectivos vínculos con la Fundación.

4.2.1. Actores y normas:

Las personas que componen la Fundación Iberacademy están sujetas a normas diferenciadas de acuerdo con la naturaleza del vínculo que tienen con la institución. Cuando el Protocolo se activa, también se activan las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de cada miembro de la Fundación.

Se toma como fundamentación y criterio de interpretación la normativa interna que rige esta materia, como: la Constitución Política de Colombia; las sentencias de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional; la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforma el Código Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones; la Circular 0026 del 8 de marzo de 2023, expedida por el Ministerio del Trabajo; y demás normas concordantes.

Igualmente, los instrumentos internacionales que se han pronunciado al respecto, entre los que se encuentran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem Do Pará), entre otros.

4.2.2. Situaciones y escenarios:

La violencia basada en género y/o discriminación se pueden presentar tanto en situaciones como en escenarios donde tienen lugar las actividades de la Fundación Iberacademy como escenarios culturales, académicos, deportivos, artísticos; o en conciertos, recitales, clases (presenciales o virtuales, individuales o grupales), talleres, reuniones, entre otros; sea al interior de la sede o en espacios externos.

Situaciones	*Escenarios Posibles*
Clases, talleres, diplomados y cursos (no certificadas y certificadas). *Incluye los becarios	Sede Mayorca, Universidades EAFIT, UdeA y Bellas Artes, Municipios de Antioquia y el resto de Colombia, Escuelas de música, auditorios a nivel nacional e Internacional
Semillero CEC.	Sede Mayorca, Universidad EAFIT
Concierto, ensayos y recitales de música de cámara.	Teatros, auditorios, sede Mayorca, centros comerciales, iglesias, espacio público (parques), internacional.
Giras y asistencias a festivales nacionales e internacionales*	Teatros, auditorios, sede Mayorca, centros comerciales, iglesias, espacio público (parques), internacional.
Jornadas de estudio individuales y grupales.	Sede Mayorca, Universidades EAFIT, UdeA y Bellas Artes. Internacional (ej. NWS)
Reuniones y capacitaciones.	Sede Mayorca, Universidad EAFIT.

Los anteriores escenarios y situaciones descritos incluyen también los espacios virtuales mediante los cuales interactúan los actores de la Fundación y, en cualquier caso, se presentan a título netamente enunciativo.

4.2.3. Criterios para la activación del Protocolo:

Para la activación de la ruta y la aplicación del presente Protocolo se tendrá en consideración la normativa correspondiente, con especial atención de los siguientes criterios diferenciados:

- Que las situaciones de violencia de género y/o discriminación hayan tenido lugar entre actores de la Fundación Iberacademy.
- Cuando las situaciones de violencia de género y/o discriminación se presenten en cualquier instalación de la Fundación Iberacademy.

- Que los hechos de violencia de género y/o discriminación se presenten en espacios donde se participe de actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Fundación o en representación de esta.
- Cuando los hechos se efectúen en espacios virtuales o ajenos a la Fundación, siempre que la persona victimizada pertenezca a la institución, en carácter de estudiante, profesor, personal administrativo, entre otros.
- Igualmente, a contratistas, terceros o particulares que sufran algún tipo de violencia basada en género y discriminación, mientras se encuentren en las instalaciones o en eventos promovidos por la Fundación Iberacademy.
- Cuando sea considerado pertinente, con el fin de promover un espacio seguro para todas las personas que bajo cualquier título tengan un relacionamiento con la Fundación.

Parágrafo 1. La aplicación del presente Protocolo es independiente a otras actuaciones que se puedan llevar a cabo, tales como: el inicio de un proceso disciplinario para los trabajadores de la Fundación; medidas contractuales cuando el vínculo es de carácter civil, comercial, corporativo, administrativo u otro; terminación o modificación de los contratos, entre otros. Lo anterior, sin perjuicio de las eventuales consecuencias penales que pueda llegar a tener la conducta discriminatoria.

5. Lineamientos para la atención integral en situaciones de violencia de género y discriminación:

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente Protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios, derechos y garantías:

5.1. *Principios:*

En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalece la Constitución Política de Colombia, y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a toda persona. Con el fin de generar una acción sin daño, este Protocolo considera unos principios éticos que permiten una atención integral en situaciones de violencia de género, por razones de sexualidad diversa y/o discriminatorias:

- Protección: Se promueven medidas y se protegen los derechos de las personas discriminadas o marginadas. Ante la activación de la ruta y frente a la evidencia de acciones que puedan atentar contra la integridad de la presunta víctima, la Fundación dispondrá de los ajustes necesarios para garantizar la seguridad de la persona victimizada.

- **Dignidad humana y no discriminación:** Todos los individuos son sujetos activos en la construcción de su historia personal, por lo cual se busca que las personas puedan reflexionar y actuar sobre todo aquello que afecte sus vidas y su entorno. Se respeta los ideales, creencias y valores de los sujetos y de los grupos, siempre y cuando no atenten contra los derechos e ideales de las demás personas.

- **Prevención:** Se busca promover espacios libres de violencia, basados en una sana convivencia, en la justicia y la equidad.

- **Atención integral:** Se atenderá a la persona víctima, teniendo en cuenta todas sus dimensiones: psicológica, social, legal y/o física, dicha atención comprenderá prevención, información, orientación, estabilización y protección. Siendo necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas.

- **Confidencialidad:** Se brinda confidencialidad durante todo el proceso por aquellas personas que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género, sexualidad diversa o conductas discriminatorias; asimismo, sobredatos personales, resguardando así su derecho a la intimidad personal con el fin de procurar la seguridad de las personas involucradas.

- **No revictimización:** Se promueve la no revictimización, la cual ocurre ante una reacción social negativa como consecuencia de la victimización primaria sumado a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos.

- **Atención diferencial:** Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona victimizada, por lo cual se tiene en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar las formas de dominación.

- **Accesibilidad:** La atención que se brinda en este Protocolo deberá estar disponible para todas las personas en el momento requerido, brindando condiciones seguras y en espacios adecuados.

- **Enfoque de género:** "Es la obligación de razonar eliminando estereotipos y prejuicios que se hacen pasar por falsas reglas de la experiencia". También se entiende que "implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos[1]".

- **Debido proceso:** Este principio comprende una serie de garantías, las cuales brindan lineamientos que permiten actuaciones justas, íntegras e imparciales. Entre los derechos que conforman este principio, se encuentran: el acceso a la jurisdicción, el derecho a la defensa o contradicción y la presunción de inocencia.

5.2. *Deberes:*

- **Debida diligencia:** Se debe prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y la discriminación, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas, las cuales deben estar articuladas con el fin de brindar una atención integral a las personas víctimas. La debida diligencia alude a la obligación de atender casos de violencia o discriminación, de manera célere y efectiva. Implica llevar a cabo los procesos disciplinarios respectivos, partiendo del debido proceso; así como también las medidas de protección para evitar nuevas agresiones o retaliaciones. La diligencia debe estar presente en diversas etapas, entre ellas: la prevención, atención, protección y garantía de investigación, enjuiciamiento por las autoridades competentes y sanción de los responsables. En esta misma línea, conlleva que la víctima no se tenga que enfrentar con el supuesto agresor, compartir espacios o tener que interactuar con él.

- **Corresponsabilidad:** Supone la existencia de canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos; y que además propicie que quienes denuncien, se sientan empoderados y legitimados. Las instancias administrativas y académicas, así como la comunidad de la Fundación en general, serán responsables de garantizar los derechos, así como propiciar prácticas libres de violencia, contribuyendo a la eliminación de violencias basadas en género y discriminación.

[1] Sentencia T – 140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

- No tolerancia o neutralidad: Este deber comprende una faceta negativa, puesto que es un llamado y una prohibición de promover conductas de indiferencia, neutralidad o tolerancia de actos de violencia y discriminación.

- No repetición: La prevención, protección y garantía de no repetición de los actos de violencia y discriminación son las diferentes facetas que engloba el deber de no repetición. A partir de allí, se hace menester promover valores como la igualdad y la no discriminación; contar con canales efectivos de denuncia; visibilizar constantemente las opciones jurídicas frente a casos de violencia o discriminación; y hacerle seguimiento a las medidas que se adopten, en aras de evaluar qué tan adecuadas resultan al implementarse.

5.3. *Derechos de las personas victimizadas:*

- Recibir un trato humano, respetuoso y digno.
- Ser parte activa de las decisiones que afectan su vida, el bienestar individual y colectivo.
- Ser orientada u orientado de manera oportuna y eficaz según las instancias de atención y prevención de la Fundación.
- Activar la ruta de atención en el momento en que lo considere oportuno.
- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- Ser identificada/o con el nombre, pronombres e identidad de género que indiquen, conforme su autopercepción e independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.
- Decidir voluntariamente si quiere confrontarse con el/la supuesto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.
- Acceder a los mecanismos y medidas de protección.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo de la persona que le practicará dichos exámenes

dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio, con el fin de evitar una posible revictimización.

- Acceder a la verdad, reparación y garantías de no repetición.
- Y los demás derechos de víctimas de violencia basadas en género y discriminación contemplados en la normativa nacional e internacional.

5.4. *Medidas de protección y garantías:*

En el marco de este Protocolo, se consideran medidas de protección y garantías para las víctimas de conductas enmarcadas en hechos de violencia basada en género, sexualidad diversa y/o discriminación, las siguientes:

- Toda acción derivada de la aplicación de este Protocolo debe garantizar celeridad y resolución rápida.
- Se otorgará los permisos académicos o administrativos para asistir a diligencias o citas en relación con el tratamiento integral de las consecuencias derivadas de las situaciones de violencia.
- Iberacademy se compromete a ejecutar programas de sensibilización y prevención cuyas acciones están en el marco de transformar progresivamente diversas situaciones, relaciones o argumentos que justifiquen las mencionadas formas de violencia.
- La información recolectada en cada caso de violencia de género o discriminación debe ser tratada con reconocimiento de la dignidad humana, con confidencialidad y con respeto al consentimiento dado.
- La Fundación garantiza acciones diligentes basadas en este protocolo y sus instancias normativas: manual de conducta, reglamento interno de trabajo, contratos laborales, civiles, comerciales u otros, o el documento correspondiente, para esclarecer cualquier situación que haya sido denunciada bajo los diferentes canales reconocidos.
- La adopción de medidas académicas, administrativas, disciplinarias y/o contractuales por la Fundación para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en los espacios laborales, académicos y de todo orden en la sede de Fundación Iberacademy.
- Todas las demás medidas de protección reconocidas en la Ley 1257 de 2008, Convenciones Internacionales debidamente ratificadas por Colombia relacionadas con la atención, la reparación ante situaciones de vulneración y, la no discriminación de la mujer y otros grupos poblacionales; así como demás normativa, circulares o recomendaciones aplicables para la materia que regula el Protocolo.

6. Conductas constitutivas de acoso laboral y/o discriminación:

6.1. Las amenazas y los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
6.2. Las expresiones injuriosas, humillantes o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el sexo, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, el estatus social, o cualquier otro criterio discriminativo.
6.3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
6.4. Las injustificadas amenazas de despido.
6.5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6.6. La descalificación humillante o irrespetuosa de las propuestas u opiniones de trabajo.
6.7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
6.8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
6.9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
6.10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
6.11. El trato notoriamente desigual, inequitativo o discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
6.12. La negativa o la demora injustificada y deliberada para suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
6.13. La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
6.14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

6.15. El aumento o la disminución de la carga laboral de forma excesiva, injustificada, arbitraria o que no se compadezca con le efectiva necesidad de la prestación del servicio.

6.16. Opiniones, comentarios, sugerencias o anotaciones respecto de la apariencia física que resulten incómodas u ofensivas por la persona a la que van dirigidas.

Parágrafo 1. La anterior lista es meramente enunciativa, no es taxativa; y no debe interpretarse como tal.

Parágrafo 2. La incurrencia en cualquiera de estas conductas, incluso por primera vez, se tendrá como una falta grave, misma que podrá conllevar a la aplicación de las sanciones disciplinarias a que haya lugar e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

7. Conductas constitutivas de acoso sexual:

Para que se configure el acoso sexual no es necesario acreditar el rechazo de los avances sexuales no consentidos ni la reiteración de la conducta. El acoso sexual puede manifestarse de múltiples maneras, entre otras, a través de las siguientes conductas:

7.1. Promesa tácita o expresa de un trato preferente, o condicionar beneficios respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

7.2. Promesa tácita o expresa de causar un perjuicio, abuso, desmejora o ausencia de acceso a determinadas condiciones, sean laborales o externas, respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

7.3. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta de carácter sexual no deseada por la víctima, que atente contra su dignidad, libertad y/o autonomía.

7.4. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos, verbales o gráficos), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que no sean solicitados o resulten incómodos, desagradables, insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona a la que van dirigidos.

7.5. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten incómodas, ofensivas, sean innecesarias o no sean consentidas por la persona a la que van dirigidas.

7.6. Opiniones, comentarios, sugerencias o anotaciones de connotación sexual respecto de la apariencia física que resulten incómodas u ofensivas por la persona a la que van dirigidas.

7.7. Preguntar sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

7.8. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

7.9. Agresiones físicas de carácter sexual.

7.10. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de cualquiera de las conductas señaladas en este Protocolo.

Parágrafo 1. La anterior lista es meramente enunciativa, no es taxativa; y no debe interpretarse como tal.

Parágrafo 2. La incurrencia en cualquiera de estas conductas, incluso por primera vez, se tendrá como una falta grave, misma que podrá conllevar a la aplicación de las sanciones disciplinarias a que haya lugar e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

8. Prevención de las violencias basadas en género y/o discriminación:

8.1. Detección de riesgos y violencias:

Para identificar y caracterizar las violencias basadas en género, sexualidad diversa o discriminación, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección de riesgos y violencias, lideradas por el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, tales como identificación de creencias y prácticas relacionadas con la violencia de género o discriminación de los actores de la institución, registro de casos y seguimiento de estos.

8.2. Acciones de prevención:

Iberacademy implementará de manera permanente medidas de prevención, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de todos sus actores. Podrán llevarse a cabo conversaciones internas, charlas, conferencias, campañas de sensibilización, capacitaciones, inducciones y reinducciones del presente Protocolo, entre otras medidas que se consideren pertinentes para abordar desde una fase preventiva aquello relacionado con el género, la sexualidad diversa y la discriminación por otras razones.

- Acciones de difusión: Dar a conocer el protocolo, la ruta de actuación, los derechos y la normatividad correspondiente. Se promoverá el derecho de las personas a denunciar ante las autoridades competentes.
- Acciones de sensibilización: Están orientadas a concientizar y sensibilizar a los integrantes de la Fundación Iberacademy en relación con las violencias basadas en género y discriminación, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las

relaciones. Asimismo, estas acciones promueven un actuar desde una ética del cuidado y del respeto mutuo.

- Acciones para visibilizar: Estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Fundación Iberacademy y su incidencia en la vida personal y colectiva, teniendo en cuenta la confidencialidad de las personas implicadas en las situaciones o hechos de violencia.

En el desarrollo de acciones de prevención se implementarán mecanismos idóneos para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como medios de comunicación institucional, encuestas de opinión o de percepción, talleres, campañas y/o conversatorios.

Temas sugeridos para abordar en las acciones de prevención:

- Formas implícitas de violencia en la Fundación Iberacademy (violencias indirectas).
- Habilidades para la vida (Ejemplo, toma de decisiones, comunicación asertiva, manejo de problemas, manejo de emociones y estrés, entre otras).
- Violencia en las relaciones de pareja.
- Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo.
- Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven o naturalizan la violencia.
- Derechos y deberes relacionados con la sexualidad diversa, violencia de género y/o discriminación.

8.3. Responsables de las acciones de prevención:

Son responsables del diseño e implementación de medidas de prevención de violencias basadas en género y/o discriminación: profesionales expertos en cada tema. En dichas acciones deberá estar presente un representante del Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, y/o un representante de la Fundación Iberacademy.

9. Medidas de cuidado inmediato o contención:

Cuando se reciba una denuncia por acoso laboral o acoso sexual, el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación podrá adoptar las medidas provisionales que considere pertinentes; entre esas:

9.1. Variación de las condiciones contractuales:

Se podrán implementar las siguientes medidas: cambiar el horario o los turnos de trabajo; modificar el lugar de prestación del servicio, sea en otra dependencia o en otras instalaciones; o suspender temporalmente la prestación del servicio de forma remunerada, en los términos del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, esta última a elección del empleador.

9.2. Atención psicológica:

Se ofrecerán primeros auxilios psicológicos a la persona denunciante; e igualmente, se ofrecerá acompañamiento psicológico a las personas involucradas en el proceso.

9.3. Asesoría jurídica:

Se orientará gratuitamente a la víctima y al supuesto victimario de cara a las medidas jurídicas que se pueden adoptar, y el correspondiente proceder.

Parágrafo 1. La anterior lista es meramente enunciativa, no es taxativa; y no debe interpretarse como tal. La Fundación podrá tomar cualquier otra medida que resulte adecuada para llevar a cabo la investigación y proteger a la víctima.

Parágrafo 2. El cambio de condiciones recaerá sobre el supuesto agresor, no sobre la víctima.

10. Ruta para atención de situaciones de violencia de género y/o discriminación:

Una vez se detecte o denuncie un hecho relacionado con violencias basadas en género y/o discriminación, se activará la ruta de atención que se define en este apartado, cuyo fin es brindar atención integral y diferenciada a la persona victimizada, procurar su protección y la sanción de la violencia. En todo caso, se garantizará también el debido proceso y el derecho de defensa del supuesto agresor.

El procedimiento de atención estará bajo la dirección y liderazgo del Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación. No podrá ser miembro del Comité alguien que haya sido denunciado por las conductas descritas en este Protocolo; o que cuente con antecedentes penales por delitos contra la libertad, integridad y formación sexual.

Si por alguna razón un integrante del Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación no está presente temporalmente y se presenta un suceso que atañe a lo descrito en el Protocolo, actuará uno de los miembros suplentes que conforman el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Iberacademy en reemplazo del miembro ausente, según la necesidad del caso, para efectos de atender el suceso en particular. La ausencia de un miembro del Comité nunca podrá ser una excusa que justifique la dilación y falta de celeridad frente a una denuncia.

Parágrafo 1. Las recepciones de casos por los hechos de violencia a los que se refiere este Protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos. Los términos de prescripción de la acción disciplinaria son los contenidos en las disposiciones disciplinarias específicas tanto de los reglamentos internos de la institución como los indicados en la normatividad colombiana.

La ruta se compone de las siguientes fases:

- Fase 1: Recepción del caso.
- Fase 2: Análisis de la situación.
- Fase 3: Remisión y derivación del caso.
- Fase 4: Toma de decisión del Comité.
- Fase 5: Seguimiento del caso.
- Fase 6: Cierre del caso.

Estas fases no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades de cada caso.

10.1. Fase 1. Recepción del caso:

Área encargada	Tiempo de respuesta	Medio de recepción	Registro
Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación	Inmediato	Correo institucional	Ficha de caracterización de caso (ver anexo 1)

Se buscará brindar atención inmediata garantizando la protección del (los) afectado(s). De tratarse de un menor de edad es necesario notificar a la familia dado que la activación de la ruta debe realizarla en primera instancia un familiar, y en este caso, se procurará que el caso sea recibido por un solo integrante del Comité quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la(s) persona(s) afectada(s) tenga que relatar nuevamente su historia.

La recepción de los casos se da de manera virtual, por medio del correo institucional: teoimos@iberacademy.org

Para la recepción de los casos no será necesario aportar ninguna prueba; sin embargo, la persona denunciante podrá aportarlas, si así lo decide.

Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia de género y/o discriminación:

- La víctima.
- Tercero autorizado por la víctima.
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.
- Anónimos.

Estas personas podrán reportar los casos de violencia a otro individuo que le genere confianza y que posean una vinculación con la Fundación (estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas, entre otros). Esta persona asumirá la responsabilidad de activar la ruta de atención aquí descrita, informando la situación de violencia ante el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.

El Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación estará integrado por:

- 3 representantes de la Fundación Iberacademy (directora ejecutiva, y dos personas del área administrativa).

Inmediatamente se reciba el caso, este será identificado con un número serial o código, evitando generar referencias a los nombres de las personas involucradas y procurando mantener en estricta reserva y confidencialidad el caso.

10.2. Fase 2. Análisis de la situación:

Área encargada	Registro	Difusión
Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (Y área de comunicaciones, de ser requerido).	Ficha de caracterización de caso (ver anexo 1)	Comunicación Interna de la Fundación o Comunicado Oficial Público. *Si es requerido

Este análisis de las dimensiones y actores involucrados permite caracterizar los casos, definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Fundación Iberacademy ante los casos de violencia de género y discriminación que se puedan presentar.

Identificar y registrar las siguientes dimensiones:

- Personas involucradas (estudiantes, docentes, personal administrativo, personal no vinculado directamente a la Fundación, entre otros).
- Tipo de violencia presentada.
- Contexto en el que se presenta la situación.
- Área o dependencia (interna), y/o entidad (externa) encargada de llevar adelante el proceso.

Según los resultados del análisis efectuado, el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, realizará un informe del caso, y de ser necesario, a través de una Comunicación Interna o de un Comunicado Oficial Público, enviará al área o dependencia interna la información correspondiente o se realizará un comunicado público, siempre poniéndoles presente su deber de confidencialidad.

Parágrafo 2. En caso de que sólo la víctima esté vinculada con la Fundación Iberacademy, se le brindará direccionamiento para que en entidades externas acceda a apoyo en salud, psicosocial y/o jurídico. Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la institución y la víctima no hace parte de esta, se tomarán las medidas correspondientes de orden disciplinario o contractual, según el caso; sin perjuicio de una eventual denuncia ante las autoridades.

10.3. Fase 3. Remisión y derivación del caso:

Área encargada	Registro	Direccionamiento
Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.	Documental (recepción de evidencias de las remisiones o derivaciones realizadas)	Sector salud, social-comunitario, y jurídico.

Esta fase se puede desarrollar de manera simultánea con la anterior. Con el fin de asegurar la coherencia del Protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de los actores de la institución, y para garantizar la atención

integral y la no revictimización, las personas implicadas serán direccionadas según las siguientes orientaciones:

- Sector salud:

La Resolución 459 de 2012 adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. Se pone de presente que estos casos siempre deberán ser atendidos a través de un servicio de urgencias, sin importar el tiempo transcurrido; adicionalmente, se brindarán citas de seguimiento relativas a la salud mental y física. Se puede acudir al centro de salud más cercano.

En caso de violencia sexual, violencia física o psicológica, se debe remitir al servicio de urgencias de la entidad de salud más cercana para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento en caso de violencia sexual. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

Si han pasado más de 72 horas desde el acto violento podrá aún brindarse atención médica y en salud mental, ofrecerse asesoría para IVE (Interrupción voluntaria del embarazo) y se podrán realizar las remisiones pertinentes a los especialistas y programar los seguimientos que se requieran según el caso. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

En general, las víctimas de violencia sexual o basada en el género tienen el derecho de acudir a las entidades del Sistema General de Seguridad Social Integral, como las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S.) para recibir atención médica frente a sus posibles secuelas, síntomas o diagnósticos derivados de esos hechos, sean físicos o psicológicos.

- Sector social - comunitario:

Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso.

  - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
  - Secretaria de la mujer o de bienestar social y familia de las alcaldías del Área Metropolitana.
  - Línea nacional 155: Brinda orientación psicosocial y jurídica a las mujeres víctimas para su protección, está disponible las 24 horas del día.

- Línea Amiga Saludable 444 44 48, estrategia en salud mental de la Alcaldía de Medellín que ofrece orientación y acompañamiento psicológico gratuito a los habitantes de la ciudad, todos los días de la semana las 24 horas.
- Personería Local (cada municipio).
- Defensoría del Pueblo (cada municipio).
- Socrática de la Universidad EAFIT, atención psicológica.
- Consultorio jurídico y centro de conciliación de la Escuela de Derecho de la Universidad EAFIT.

- Sector Jurídico:

  - Justicia: Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU). Línea 122 opción 2, 5903108 Ext 44308 / 44306 o al correo denunciemoselabusosexual@fiscalía.gov.co En general, las víctimas de Violencia Sexual o de conductas que puedan ser susceptibles de ser castigadas por la legislación penal, pueden acudir a la Fiscalía General de la Nación para interponer las denuncias del caso.

  - Protección: Se remite a las siguientes instituciones según el caso: a Comisaría de Familia, cuando la víctima es un adulto o es menor de edad y se ha identificado como supuesto agresor a un integrante de la familia; o a Defensoría de Familia, cuando la víctima es menor de edad y se ha identificado como supuesto agresor alguien que no pertenece a la familia.

Parágrafo 3. Se deberá solicitar las evidencias de las remisiones o derivaciones realizadas, las cuales la víctima o el responsable de ella, deberá compartir vía correo para seguir el principio de confidencialidad de los datos y el proceso de la persona.

Parágrafo 4. Si ocurriesen situaciones de violencia dentro de las instalaciones de la Fundación sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, el área o persona encargada realizará la respectiva remisión a las autoridades competentes, dependiendo de las circunstancias particulares del caso.

10.4. Fase 4. Toma de decisión del Comité:

Área encargada	Registro
Comité de convivencia laboral y de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.	Informe, acta o registro de lo acordado.

El Comité emitirá una decisión posterior al análisis de caso, decisión en la que se definirá si cuenta con los suficientes elementos para considerar que se configuró una conducta discriminatoria y atentatoria a los derechos de las personas, relativas al género, sexualidad diversa o a diversos aspectos personales objeto del presente Protocolo, así como las acciones a tomar, incluyendo medidas pedagógicas para modificar los comportamientos que vayan en contravía del presente Protocolo, dejando a salvo el derecho de la víctima de participar en estos, si lo desea. La decisión se notificará por escrito a las partes o en caso de no lograrse lo anterior, se hará al correo electrónico institucional.

El Comité también definirá la pertinencia de iniciar los correspondientes procedimientos ante los responsables, dependiendo la calidad del denunciado.

Parágrafo 5. En el caso de tratarse de una situación relacionada con empleados de la Fundación Iberacademy se remitirá la correspondiente información al Comité de Convivencia Laboral de la Fundación, para que, en ejercicio de sus competencias, aborde el caso desde una perspectiva disciplinaria. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que pueda tomar el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.

En caso de que una denuncia de los hechos de los que trata el presente Protocolo llegue inicialmente a través de otra área, la misma deberá remitirse al Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación para que se adelante la investigación respectiva.

Ahora, si una vez iniciado el proceso disciplinario por el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, se identifica en la diligencia de descargos que la falta investigada podría llegar a desencadenar una queja de acoso laboral o sexual al ser discriminatoria, el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente tal caso al Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación para que se adelante el trámite correspondiente. Una vez concluya dicho trámite y si el Comité encuentra pertinente dar traslado del caso al área de Recursos Humanos, ésta efectuará el

proceso disciplinario respectivo o la ampliación a los descargos que inicialmente se había practicado, en caso de haber concluido la misma y aplicará las sanciones disciplinarias a que haya lugar, o procederá con la terminación del vínculo laboral con justa causa; o las medidas necesarias según la vinculación contractual.

La persona denunciante o el denunciado podrán presentar y sustentar una manifestación de inconformidad por escrito en contra de la decisión del Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. La inconformidad será resuelta por la Dirección Ejecutiva, dentro de un plazo prudencial.

En todo caso, se seguirá el procedimiento en correspondencia con las medidas de seguridad de la información para la recepción, traslado y entrega del informe o reportes.

10.5. Fase 5. Seguimiento del caso:

Área encargada	Registro
Comité institucional de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.	Documental (recepción de evidencias de las remisiones realizadas, y registros o informes relacionados con el caso) y ficha de caracterización de caso.

El seguimiento es transversal a todo el desarrollo de la ruta de atención y se realizará si el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, realiza alguna remisión o derivación del caso, donde se verificará la gestión realizada, la evaluación de los resultados parciales o totales obtenidos del direccionamiento a los diferentes sectores, activar alguna instancia de sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente, y la situación actual.

Los siguientes son los instrumentos para el seguimiento:

- Denuncia formal (Radicado).
- Ficha de caracterización del caso.
- Remisión o derivación.
- Registros o reportes relacionados con el caso.
- Acta de cierre del caso.

Todos los documentos relacionados con un caso serán confidenciales y estarán resguardados en un disco duro físico.

Parágrafo 6. Todo caso de violencias basadas en género o violencia sexual que haya sido recibido por el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Iberacademy, será objeto de seguimiento por parte del Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, o quien(es) hagan sus veces en la Fundación.

10.6. Fase 6. Cierre del caso:

Área encargada	Registro
Comité institucional de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación.	Ficha de caracterización de caso, y acta de cierre del caso (formato actas)

Una vez realizado el(los) trámite(s) correspondiente(s), la persona a cargo de la recepción del caso del comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación aportará el informe o reporte de todo el proceso con las medidas adoptadas y lo presentará ante la Dirección de la Fundación Iberacademy; de igual forma, realizará un acta de cierre del caso.

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando las áreas o dependencias a nivel interno de la Fundación (Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, y Comité de Convivencia Laboral) hayan completado las fases I, II, III, IV, V y VI, establecidas en la ruta.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la Fundación Iberacademy.

10.7. Flujograma del proceso de actuación frente a situaciones de violencia de género y/o discriminación:

Ruta para atención de situaciones de violencia de género y/o discriminación

Aplica para los estudiantes, los docentes, el personal administrativo, contratistas, aquellas personas empleadas o contratadas por entidades con las que la Fundación Iberacademy tiene vínculo, y a cualquier persona que ingrese a las instalaciones o eventos de la Fundación.

1. Conocimiento de caso ⇨ Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación

Si sufres, experimentas o conoces hechos de violencias basadas en género

⇩

- teoimos@iberacademy.org
- Verbal

⇦ Una vez puesto en conocimiento el caso, según sus características avanzará a la siguiente fase.

2. Derivación para acompañamiento ⇨

- **Salud** — En caso de violencia sexual o violencia física — EPS
- **Comunitario** — En caso de que requiera acompañamiento psicológico o asesoría jurídica
- **Justicia** — En caso de violencia Sexual o de conductas que puedan ser susceptibles de ser castigadas por la legislación penal.

La persona victimizada será remitida o derivada a la entidad correspondiente para continuar el proceso de la ruta de atención.

3. Medidas ⇨ **Pedagógicas**

Consiste en espacios de intervención pedagógica en pro del diálogo y la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género.

La persona victima tiene el derecho de abstenerse a participar de dichos espacios.

Los procesos disciplinarios o las medidas a este nivel serán evaluadas por la Fundación Iberacademy.

Ruta para atención de situaciones de violencia de género y/o discriminación

4. Seguimiento ⇨ **Proceso transversal**

- En cualquier etapa de la ruta se gestionarán las medidas de protección necesarias para preservar la integridad.
- Se garantizará la confidencialidad.
- Puede darse que el caso no transite por todas las etapas de forma lineal.

Todo caso de violencias basadas en género que haya sido atendido por la Fundación Iberacademy en el marco de la ruta establecida, será objeto de seguimiento por parte del Comité, donde se verificará:

La gestión realizada, la restitución de derechos de la víctima y la situación actual.

11. Mecanismo para revisiones y actualizaciones futuras del Protocolo:

Al comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación le corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha del presente Protocolo, luego de 1 año de la entrada en vigencia de este, dicho Comité evaluará la ruta de atención contenida en el

mismo y sus demás apartados, y propondrá las modificaciones que considere pertinentes, con apoyo de un experto en esta área.

El presente protocolo rige a partir del 1 de abril del 2022.

12. Divulgación y socialización:

12.1. Publicación:

- El Protocolo estará publicado al menos en un (1) lugar de las instalaciones de la Fundación, de forma tal que resulte accesible y visible para todos los trabajadores.

- Una vez publicado el Protocolo en la Fundación, se les entregará a todos los trabajadores una copia física o una versión digital del mismo a través del correo electrónico. Esta disposición también aplica para aquellos empleados que ingresen después de la publicación del Protocolo.

- El Protocolo estará disponible para consulta en la intranet de la Fundación.

12.2. Divulgación:

- Una vez se publique el Protocolo, el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación será el encargado de hacer una capacitación y socialización de las disposiciones de este instrumento.

- Cuando ingresen trabajadores nuevos, el Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación será el encargado de hacer una capacitación y socialización de las disposiciones de este instrumento.

12.3. Reinducción:

- El Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación será el encargado de hacer una reinducción de las disposiciones de este instrumento, por lo menos una (1) vez cada año.

- El Comité de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y/o Discriminación, de oficio o por petición de algún trabajador o directivo, podrá hacer una reinducción del Protocolo, aun después de haber cumplido con la reinducción anual, en caso tal de considerarlo pertinente.

13. Bibliografía:

Corte Constitucional. (Sentencia T-338 de 2018). M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: agosto 22 de 2018.

Decreto 2277 de 1979. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Septiembre 14 de 1979.

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dicta las bases para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diciembre 4 de 2008.

Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal Colombiano. Julio 24 de 2000.

Ley 1620 de 2013. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. Marzo 15 de 2013.

Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Noviembre 8 de 2006.

Ley estatutaria 1885 de 2018. por la cual se modifica la ley estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones. Marzo 1 de 20018.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Movilización Social para la Prevención de las Violencias de Género y Sexual: Una Experiencia para la Reflexión. National Graphics Ltda. Bogotá, Colombia.

OMS. (1998). Glosario de promoción de la salud, Ginebra

OMS. (2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud.

ONU. (2017). CEDAW, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 16 de Julio de 2017.

UNICEF. (1989). Convención de Derechos Humanos del Niño.

14. Anexos:

14.1. Formatos:

Ficha de caracterización de caso (Archivo en Excel)

DATOS GENERALES						
Departamento	Municipio		Fecha		Hora	
Datos de quién notifica de los hechos:						
¿Es víctima del he	Si		No			
Relación con la víc						
Nombre completo:						
Teléfono de conta						
Datos de la víctima:						
Nombre completo:						
Documento de ide	C.C		TI		Pasaporte	Otro
No. Documento:						
Edad:						
Fecha de nacimien	DD/MM/AAAA					
Ocupación:						
Teléfono de conta						
EPS:						
Lugar y dirección de residencia:						
Correo electrónico						
Contacto de emerg						
*Si la víctima es menor de edad:						
Nombre completo del responsable legal y/o						
Parentesco						
Documento de ide	C.C		TI		Pasaporte	Otro
No. Documento:						
Teléfonos de cont						
Correo electrónico						
¿El acudiente vive con la víctima?	Si		No			

*De la atención brindada

racterización de la víctima con Enfoque diferenc			
Etnia:			
Orientación sexual:			
Género:			
Identidad de			
Nombre identitario:			
Víctima del conflicto armado:		Tipo de violencia:	
Otros datos relevantes:			

CARACTERIZACIÓN						
Medio de recepción del	Virtual		Telefónica		Presencial	
Líder del proceso:						
Persona que denuncia:						
Personas involucradas:						
Tipo de violencia presentada:						
Situación presentada:						
Activación de la ruta (Remisión)						
Fecha:	DD/MM/AAAA					
Entidad:	Fiscalía		Comisaría		ICBF	
	Policía		Código Rucsia		Otra:	
N° del radicado:						
Radicado no generado por la entidad:						
Derivación						
Fecha:	DD/MM/AAAA					
Entidad:						
Firmas						
Nombre de la víctima						
Firma						
Nombre de quién lidera el proceso.						
Firma						

SEGUIMIENTO						
Fecha:	DD/MM/AAAA		**Seguimiento N°**			
¿La ruta activada fue efectiva?	Si		No		No aplica	
*En caso que "no", explique el motivo.						
¿La derivación fue efectiva?	Si		No		No aplica	
*En caso que "no", explique el motivo.						
Medio de seguimiento del	Virtual		Telefónico		Presencial	
¿Quién(es) participa(n) del seguimiento?	Víctima		Acudiente		Docente	
	Personal admin		Otro:			
Observaciones:	**Nota**: Si durante el seguimiento se activa ruta o se deriva, especificar el motivo, entidad y radicado si aplica.					
Firmas						
Nombre de quien recibe el				**Firma**		
Nombre del responsable del seguimiento.				**Firma**		
---				**Firma**		

Formato acta

Formato de acta cierre del proceso

FECHA:	HORA:	LUGAR:
DATOS GENERALES		
Número de acta:		
Líder del proceso:		
Tipo de reunión:	Cierre del caso:	
Nombres de los participantes:		
PRINCIPALES OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES		

N°	TAREAS ASIGNADAS	FECHA	RESPONSABLE

FIRMA DE LOS ASISTENTES	
Firma	
Firma	

Elaborado por:

15. Directorio de entidades externas:

- **Entidad externa:** Fiscalía – SAU (sala de atención de denuncias de las víctimas)
  Dirección: Cra. 64 C No 67 – 300
  Teléfono: 155 / 2885124 (Sabaneta)
  Observaciones: Funciona las 24 horas.

- **Entidad externa:** Unidad de Reacción Inmediata (URI)
  Dirección: Cll. 72 No. 64 E - 139 Bunker Fiscalía, Barrio Caribe.
  Teléfono: 4446677 (Ext. 5302) / 4446012

- **Entidad externa:** CAIVAS (centro de atención de víctimas de violencia sexual)
  Dirección: Cra. 44 No 33 -156.
  Teléfono: 2610240 / 3852666.
  Observaciones: Si se trata de un caso de Violencia Sexual se activa el código Fucsia.

- **Entidad externa: ICBF** Centro Zonal Sur- Aburrá Sur.
  Dirección: Carrera 51 # 52 - 19 Edificio Chatanoga, Itagüi, Antioquia
  Teléfono: 57(604) 409 34 40 - 57(604) 281 54 54 Ext: 405000 - 405002 - 405005 - 405014 – 405024
  Observaciones: Horario de atención de Lunes a Viernes 08:00 a.m. a 05:00 p.m. (Jornada Continua)
  Cobertura en Amagá, Angelópolis, Armenia, Caldas, Envigado, Fredonia, Heliconia, Itagüi, La Estrella, La Pintada, Montebello, Sabaneta, Santa Bárbara, Titiribí, Venecia.

- **Entidad externa:** Comando de Policía
  Dirección: Carrera 47 D # 78 C sur-124. Sabaneta, Antioquia
  Teléfono: 2880023 / 2886204
  Correo: meval.esabaneta@policia.gov.co

- **Entidad externa:** Comisaría de familia
  Dirección: Calle 69 sur # 45-81, piso 2. Sabaneta, Antioquia
  Teléfono: 3010173 Ext 121-122
  Correo: comisaria1@sabaneta.gov.co

- **Entidad externa:** Consultorio jurídico y centro de conciliación de la Universidad EAFIT
  Contacto: Manuela Martínez Osorio. Directora del Consultorio Jurídico
  Teléfono: (57) 604 2619500 Ext. 9639-9222
  Dirección: Carrera 48 A No 10 Sur – 107 (Casa No. 6 Barrio La Aguacatala II).
  Correo electrónico: mmartinez7@eafit.edu.co

- **Entidad externa:** Socrática Universidad EAFIT
  Contacto: Jefe del Departamento de Psicología
  Teléfono: (57) (4) 261 9500, extensión 9718.
  Correos electrónicos: socratica1@eafit.edu.co.

Sabaneta – Antioquia, 25 de septiembre de 2023.

Atentamente,

ALEJANDRO POSADA GOMEZ
Representante Legal
Fundación Iberacademy